



COVID-19 ja etätyö: kokemuksia pakotetun etätyön vaikutuksesta päivittäiseen työskentelyyn ICT ympäristössä

Oulun yliopisto
Tieto- ja sähkötekniikan tiedekunta
Tietojenkäsittelytieteiden tutkinto-ohjelma
Pro gradu -tutkielma
Susanna Niemelä
9.5.2021

Tiivistelmä

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena, ja samalla myös motivaationa, oli tutkia COVID-19-pandemian aikaisen pakotetun etätyön vaikutuksia päivittäiseen työskentelyyn. Aiheen ajankohtaisuus asetti mielenkiintoisen näkökulman tutkimukselle, sillä tutkimuksen taustatyötä aloitettaessa, yhtään vastaavaa artikkelia ei löytynyt juuri pakotetusta etätyöstä.

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena, joka todettiin käytännölliseksi menetelmäksi kyseiselle vastaajajoukolle. Kyselyyn vastasi 75:stä henkilöstä 44 henkilöä (59%). Lisäksi tehtiin viidelle työntekijälle puolistrukturoitu haastattelu, jossa kartoitettiin haastateltavien kokemuksia etätyöskentelyyn liittyen. Esiin nousseita tuloksia refleктоitiin tutkimuskysymyksiin, jolloin saatiin vertailukohtaa sekä syventävää materiaalia COVID-19-pandemiasta johtuvasta pakotetun etätyön vaikutuksista erään yrityksen testaus- sekä ohjelmointitiimin henkilöiden jokapäiväiseen työskentelyyn.

Tutkimuksen perusteella selvisi, että COVID-19-pandemian aikainen pakotettu etätyöskentely koettiin positiivisena asiana, ja työntekijät olivat halukkaita jatkossa tekemään ainakin osan viikosta etänä. Suhtautuminen etätyöskentelyyn oli ennen pandemian alkamista hyvä, ja 55% suhtautui etätyöhön vähintään positiivisesti. Vuosi pakotetun etätyön alkamisesta positiivinen suhtautuminen oli kasvanut jo 75%:iin. Lopuksi voidaan tutkimuksen perusteella myös todeta, että riittävän hyvät ja toimivat etätyökalut sekä etäyhteys toimistolle mahdollistavat esteettömän ja sujuvan työn tekemisen, jolloin työteho pysyy toivotulla tasolla.

Avainsanat

COVID-19, pakotettu etätyö, pandemia, kvantitatiivinen tutkimus

Ohjaaja

Yliopistonlehtori, Piiastiina Tikka

Abstract

The purpose of this thesis, and also motivation, was to study the effects of forced teleworking on daily work during the COVID-19 pandemic. Topicality of the theme set an interesting perspective on the research, as at the beginning of the background work of research there was any similar articles on forced teleworking.

The study was conducted as a quantitative questionnaire, which was found to be the most practical method for that group of respondents. In addition, a semi-structured interview was conducted for a smaller group to map experiences of remote work before and after COVID-19 pandemic. The upcoming results were reflected in the research questions which provided a reference point and in-depth material on the effects of COVID-19 forced telework on employees' daily work.

Based on the study, it became clear that teleworking was perceived as a positive experience and in future employees are willing to work at least part of the week remotely. Before pandemic attitude towards teleworking was good and 55% of the respondents had positive attitudes regarding teleworking. After one year of forced teleworking the number of positive thoughts of respondents was 75%. Finally, based on the study, it can be stated that sufficiently good and functional remote tools as well as remote connection to the office enable unobstructed and smooth work to be done, whereby the work efficiency remains at the desired level.

Alkusanat

Lopputyöni toteuttaminen ei ollut minulle missään kohtaa helppoa tai itsestään selvää. Koko opiskelun ja tämän tutkielman kirjoittamisen ohella olin täysipäiväisesti töissä, joten päivät venyivät ajoittain hyvinkin pitkiksi. Näin aikuisopiskelijan sekä perheellisen näkökulmasta ajan löytäminen lopputyön kirjoittamiseen oli ajoittain haastavaa. Lopputyöni aihe vaihtui matkan varrella useampaan otteeseen, mutta COVID-19-pandemia tarjosi todella mielenkiintoisen tutkimuskohteen, jonka pohjalta aloin työstämään ajatusta pakotetun etätyön haasteista ja kuinka tätä voisi lähemmin tarkastella.

Haluan esittää suuret kiitokseni ohjaajalleni yliopistonlehtori, FT, Piiastiina Tikalle, joka on kärsivällisesti ja ystävällisesti ohjannut lopputyötäni. Koen tärkeäksi ohjaajan ja ohjattavan hyvän yhteistyön, joka mielestäni on välillämme toiminut erinomaisesti. Haluan myös kiittää ystäviäni hyvästä tsempestä sekä työyhteisöni jäseniä osallistumisesta tutkimuksen kysely- ja haastatteluosioon; ilman teitä tutkimuksen tekeminen olisi ollut huomattavasti haastavampaa. Lopuksi haluaisin osoittaa erityiskiitokset miehelleni, joka on tukenut ja kannustanut minua jatkamaan kirjoittamista silloinkin, kun itselläni on tehnyt mieli luovuttaa.

Susanna Niemelä

Oulu, 9. toukokuuta 2021

Sisältö

Tiivistelmä.....	2
Abstract	3
Alkusanat.....	4
Sisältö.....	5
1. Johdanto.....	6
1.1 Tutkimuksen tarkoitus.....	6
1.2 Motivaatio.....	6
1.3 Tutkimuskysymys ja -menetelmät	7
1.4 Tutkimuksen rakenne	7
2. Etätyö aikaisemman tutkimuksen valossa	8
2.1 Etätyö käsitteenä	8
2.2 Etätyön vaikutus työntekoon, tuottavuuteen ja työmotivaatioon.....	10
2.2.1 Positiiviset piirteet.....	11
2.2.2 Negatiiviset piirteet	12
2.3 Pakotettu etätyö ja sen vaikutukset	14
2.4 Etätyöstä pidetään	16
3. Empiirinen tutkimus	17
3.1 Tutkimuskohde ja -rajoitteet.....	17
3.2 Tutkimusmenetelmä.....	17
3.3 Tutkimuskysymykset	18
3.4 Kyselyn ja haastatteluiden toteutus	19
4. Tulokset ja analysointi.....	21
4.1 Etätyötottumukset ennen pandemiaa ja sen aikana.....	21
4.2 Etätyön vaikutus työtehoon	22
4.3 Etätyöyhteyksien toimivuus	26
4.4 Fyysinen etätyöympäristö ja -tilat.....	28
4.5 Etätyöskentelyn työkalut	33
4.6 Suhtautuminen ja kiinnostus etätyöhön ennen ja jälkeen pandemian	36
4.7 Avoimen kysymyksen tulokset	37
4.8 Puolistrukturoidun haastattelun tulokset	39
5. Pohdinta	42
6. Loppusanat	45
Lähdeluettelo	47
Liite A. Kysely	49

1. Johdanto

COVID-19-pandemian (Wikipedia, 2021) aiheuttamasta kriisistä sekä sen myötä seuranneista maailmanlaajuisista sulkutiloista johtuen, hyvin lyhyessä ajassa sekä toimistossa että teollisuudessa tapahtuva päivittäinen työskentely siirtyi koteihin (Kylili ja kumppanit, 2020). Suurin osa maailman maista reagoi viipymättä COVID-19-pandemiaan, mikä vaikutti yritysten ja teollisuusalojen toimijoiden tapaan hoitaa liiketoimiaan (Wahbi ja kumppanit, 2020). Suuret teknologiayritykset suhtautuivat vakavasti COVID-19-pandemiaan, ja työntekijät lähetettiin koteihinsa etätöihin. Suurimpien yritysten, kuten Microsoftin, Twitterin ja Facebookin aloittaessa työntekijöiden joukkosiirrot etätöihin, muut yritykset seurasivat perässä. (PMtimes, 2021.)

1.1 Tutkimuksen tarkoitus

Ihmiset eristäytyivät työskentelemään koteihinsa vuoden 2020 keväällä pandemian puhkeamisen jälkeen. Vuoden etätyöjakson jälkeen etätyöskentely jatkuu edelleen. Tällä saattaa olla vaikutuksia työntekijöiden väliseen kommunikointiin sekä työyhteisössä vallitsevaan ryhmädynamiikkaan, jolloin tiimihengen sekä yhteenkuuluvuuden rakoilua voi esiintyä. Tutkimuksella haluttiin selvittää, miten pitkäkestoinen, pakotettu etätyö on vaikuttanut ihmisten työtehoon ja työmotivaatioon. Lisäksi tutkimuksessa pyrittiin selvittämään, miten ihmisten suhtautuminen etätyöhön on muuttunut pandemian aikana.

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa maailmanlaajuisen COVID-19-pandemian vaikutuksia erään yrityksen testaus- sekä ohjelmointitiimin henkilöiden etätyökäytänteisiin ja työmotivaatioon, sekä työvälineiden ja työympäristön vaikutuksia niin työtehoon kuin työnteekoon yleisesti. Koska on mahdoton ennustaa, milloin seuraava koko maailmaa koskeva kriisi tai muu etätyöhön pakottava tapahtuma ilmaantuu uudestaan, tämä tutkimus voi antaa vastauksia siihen, mitä asioita kannattaa huomioida tulevaisuudessa yleistyvien etätyökäytänteiden kannalta.

1.2 Motivaatio

Kiinassa sijaitsevalle WHO:n (World Health Organization) toimistolle tuli 31.12.2019 ensimmäisen kerran ilmoitus Hubein provinssissa sijaitsevan kaupungin Wuhanin, pneumoniatapauksista. Paikallisen torin myyjillä sekä jälleenmyyjillä todettiin keuhkokuumetapauksia, joiden alkuperä oli tuntematon. (WHO, 2021.) COVID-19-pandemian aiheuttaman maailmanlaajuisen uhan vaikutuksesta monet maat ajautuivat kansalliseen yhteiskunnalliseen sulkemiseen helmi-maaliskuussa 2020. Hyvin lyhyessä ajassa ja pienellä varoitusajalla ihmiset joutuivat järjestämään kotiinsa etätyöpisteitä ja kodista tuli käytännössä heidän työpaikkansa. (Anderson & Kelliher, 2020.) Nämä tapahtumat ja niiden maailmanlaajuinen vaikutus miljooniin ihmisiin ja heidän työskentelykäytänteisiinsä oli suurin motivaatio tämän tutkimuksen aiheeksi, sekä perusta lähdettäessä selvittämään poikkeuksellisen tilanteen aiheuttamia pakotettuja etätyökäytänteitä.

1.3 Tutkimuskysymys ja -menetelmät

Vuonna 2020 Eurofound suoritti tutkimuksen Euroopan Unionin laajuisesti mitattakseen ihmisten elämää ja työskentelyä COVID-19-pandemian aikana. Kyselyyn kerättiin tietoa useilta eri toimialoilta. Tutkimuksesta selvisi, että kun ihmiset pandemian pakottamana siirtyivät etätööhön, nuorista alle 35-vuotiaista etätyöntekijöistä lähes puolet ei ollut koskaan työskennellyt kotoa käsin. COVID-19 kriisin aikana kaikista etätöitä tekevistä työntekijöistä 46% ei ollut koskaan ennen tehnyt etätöitä, kun taas 54% raportoi tehneensä etätöitä myös ennen pandemian alkua. Eurofoundin (2020) tutkimuksen mukaan Belgiassa yli 50% ja Ranskassa, Espanjassa, Italiassa sekä Irlannissa yli 40% työntekijöistä raportoi pandemian seurauksista johtuen siirtyneensä työskentelemään pelkästään etänä. (Eurofound, 2020.) Vuoden 2020 huhti-toukokuussa Eurofoundin verkossa tekemän kyselyn mukaan 59% suomalaisista siirtyi työskentelemään kotiin COVID-19-pandemian vuoksi (Yleisradio, 2020b). Myös ICT-alan (Information and Communication Technology) työpaikoilla törmättiin tilanteeseen, jossa työntekijät eivät olleet koskaan tehneet etätöitä. Erityisesti näiden henkilöiden, mutta myös jo entuudestaan etätyökokemusta omaavien henkilöiden siirtyminen pandemiasta johtuvaan pakotettuun etätööhön asetti uudenlaisia haasteita niin työntekijöille itselleen kuin etätyöympäristöille ja -tekniikoille. Näiden näkökulmiin nojaten muodostui tämän tutkielman tutkimuskysymys:

Miten COVID-19-pandemian aiheuttama pakotettu etätyöskentely on vaikuttanut ICT-yrityksen testaus- ja ohjelmointitiimin työntekijöiden päivittäiseen työskentelyyn?

Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvantitatiivista kyselymenetelmää täydennettynä otoksella haastatteluita. Kyselylomake sisälsi 26 kysymystä, joista 25:een kysymykseen käytettiin Likert-tyyppistä asteikkoa (Vilkkä, 2007). Kyselyssä oli myös yksi avoin kysymys, johon vastaajilla oli mahdollisuus kirjoittaa vapaamuotoisesti kokemuksiaan etätöön vaikutuksista työskentelyyn. Tekstin tulkitsemiseen käytettiin temaattista analyysiä kuten luvussa 3.4 on kuvattu. Tutkimuskysymyksiä täydensi pienen otannan puolistrukturoitu haastattelu.

1.4 Tutkimuksen rakenne

Tämä tutkielma rakentuu kuudesta pääluvusta, jotka ovat johdanto, kirjallisuuskatsaus, tutkimusosa, tulosten analysointi, pohdinta ja loppusanat. Tämän johdantoluvun jälkeen luvun kaksi kirjallisuusosuudessa tarkastellaan aikaisempaa etätyökirjallisuutta sekä tieteellisiä artikkeleita etätyöstä yleisesti, käsitteenä, sekä etätöön vaikutuksesta työntekoon, tuottavuuteen ja työmotivaatioon. Luvun kolme tutkimusosassa tarkastellaan tutkimusongelmaa, -rajoitteita ja -menetelmää, sekä esitellään tutkimuskysymys ja kerrotaan, kuinka kysely sekä haastattelut on toteutettu. Luvussa neljä käydään läpi sekä analysoidaan tutkimuksen kyselyn sekä puolistrukturoidun haastattelun tulokset. Luvussa viisi esitellään sekä keskustellaan tämän tutkimuksen tuloksista nojaten aikaisempaan kirjallisuuteen. Lopuksi esitetään tutkielman yhteenveto sekä ehdotukset mahdollisista jatkotutkimusaiheista.

2. Etätyö aikaisemman tutkimuksen valossa

Tässä luvussa käsitellään etätyötä käsitteenä, sekä kuinka etätyö vaikuttaa työntekoon ja työmotivaatioon. Luvussa esitellään myös COVID-19-pandemiasta johtuvaa pakotetun etätyön vaikutusta työtehoon sekä ihmisten suhtautumista etätyöhön.

2.1 Etätyö käsitteenä

Ajatus etätyöstä ja sen ekonomisesta merkityksestä syntyi jo 1970-luvun alussa, kun amerikkalainen Jack Nilles kollegoineen julkaisivat öljykriisin aikaan laskelmia vähentyneen työmatkaliikenteen sekä työmatka-ajan merkittävistä säästövaikutuksista kansantalouteen (Elshaiekh ja kumppanit, 2018). Jack Nillesin on kuvattu olevan nykyisen etätyöskentelyn keksijä, toisin sanoen häntä pidetään modernin etätyön isänä. Hänen on kerrottu sanoneen, että työpaikat tulisi suunnitella niin, että jokainen pystyy itsenäiseen paikkariippumattomaan työskentelyyn. Myös tietoliikenneyhteyksien sekä tiedonsiirron pitäisi olla niin tehokasta, että työntekijät pystyvät sujuvasti työskentelemään etänä. (Reynolds, 2017.)

Usein ajatellaan, että etätyötä tehdään kotoa käsin, vaikka nykyteknologia mahdollistaa työskentelyn muuallakin kuin kodissa. Tästä johtuen työtä, jota tehdään muualla kuin varsinaisessa työpaikassa, voidaan kutsua etätyöksi. (Hanhike, 2007.) Etätyö mielletäänkin käsitteenä, jonka mukaan työskentely tapahtuu muualla kuin normaalissa työympäristössä (Elshaiekh ja kumppanit, 2018).

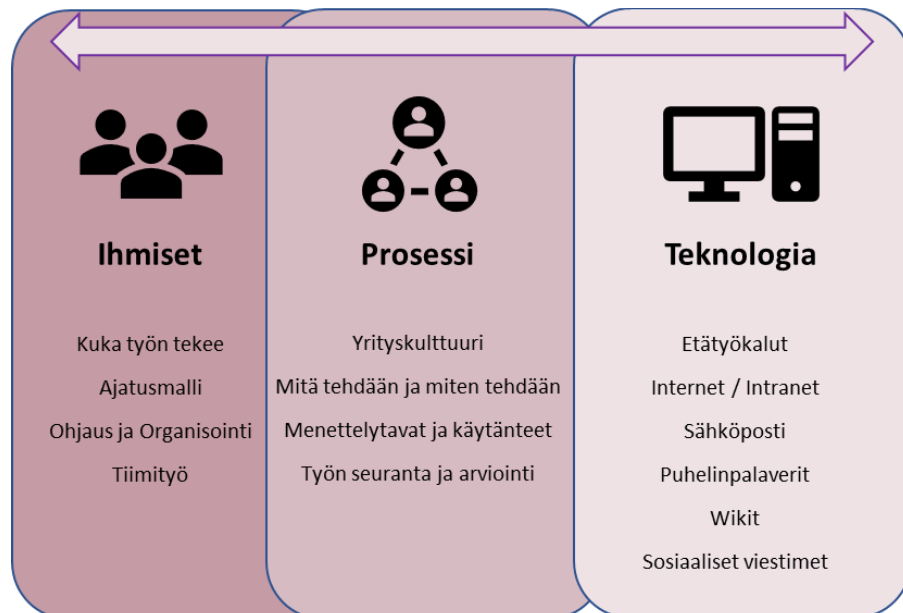
Etätyö on määritelty tietynlaiseksi joustavaksi järjestelyksi, jossa työntekijä työskentelee muualla kuin työnantajan päätoimisesti osoittamassa paikassa. Työntekijä pystyy olemaan yhteydessä työkaverihinsa vain erinäisiä teknologioita käyttäen, mutta henkilökohtaista kanssakäymistä ei ole. (Wang ja kumppanit, 2020). Yleisesti määritellen etätyöksi luetaan työ, jota tehdään osittain tai kokonaan etänä, tai työtä tehdään sovittuina, erikseen määriteltynä päivinä. Viestintä ei ole henkilökohtaista vaan tapahtuu yleensä sähköisiä viestintälaitteita käyttäen. (Alghawli & Almekhlafi, 2019.)

Etätyö ja uuden teknologian käyttö ovat käsitteitä, joiden perusteella etätyöksi voidaan määritellä työskentely paikassa, jossa työntekijällä ei ole henkilökohtaista yhteyttä työtovereihin, mutta kommunikointi vaihtoehtoisia ja uusia tekniikoita käyttäen on mahdollista. Euroopan unionin mukaan etätyöksi määritellään tietoteknisiä laitteita käyttäen työnteko muualla kuin työnantajan tiloissa siitä huolimatta, että työtä voidaan tehdä myös työnantajan tarjoamissa tiloissa. Etätyöksi luetaan siis työskentely erilaisia kommunikaatioteknologioita käyttäen. (Alghawli & Almekhlafi, 2019.)

Etätyöntekijät kertoivat työskentelevänsä usein vapaa-ajallaan, erityisesti jos perheessä oli lapsia (Eurofound, 2020). Wang ja kumppaneiden (2020) tekemä tutkimus osoittikin, että etätyöntekijät kamppailivat usein työn ja kodin yhteensovittamisesta, ja tässä yhteydessä työn ja kodin häiriöitä ei pystytty lieventämään edes työn itsenäistämisellä. Tutkimuksessa tuli myös ilmi, että yksi todellisimmista etätyön haasteista oli työn viivyttely, jota voidaan lievittää työn ominaisuuksia, kuten sosiaalista tukea tai työmäärää, muuttamalla. Tämän lisäksi Wang ja kumppanit (2020) toteaa viivyttelyn olevan määritelty etätyökirjallisuudessa etätyön ominaisuuttujaksi. Esimiehet tarjoavatkin joustavia työskentelyjärjestelyitä erityisesti niille, joilla on suurempi riski häiriötekijöihin työajalla, ja johtajat sekä tutkijat uskovatkin etätyön tarjoavan

työntekijöille helpotusta työ- ja perhe-elämän yhteen sovittamisessa. (Wang ja kumppanit, 2020).

Moni työntekijä kokee COVID-19-pandemiasta johtuvan etätyön olleen positiivinen kokemus. Tästä huolimatta vain 47%, eli alle puolet kokivat, että työnantajan tarjoamat tarvittavat etätyövälineet olivat riittävät etätyön tekemiseen. Tämä johtui siitä, että etätöihin siirtyminen oli suunnittelematonta ja yllättävää. (Eurofound, 2020.) Jotta etätyöskentelystä saataisiin joustavana työskentelytapana täysi hyöty irti, prosessien, ihmisten ja ympäristön sekä teknologian tulee olla kunnossa. Elshaiekh ja kumppanit (2018) ovat jaotelleet etätyön sisällön kolmeen osioon (Kuva 1): ihmisiin, prosesseihin ja infrastruktuuriin. Tärkein rooli etätyöskentelyssä on juuri ihmisillä. He määrittävät miten tehtävät jaetaan työntekijöiden kesken, ja tiimityöskentelyn tärkeys sekä laaja-alainen tekniikoiden hallinta korostuu. Oleellista on myös työn ohjaus ja organisointi. Prosessit puolestaan kertovat mitä ja miten asiat tehdään, sekä kuinka virtuaalisessa organisaatiossa arvioidaan ja seurataan etätyöskentelyä. Infrastruktuurin merkitys korostuu teknistä laitteistoa sekä etätyökaluja valittaessa, kuten mitkä tekniikoista (esimerkiksi puhelut, viestit, sähköposti, intranet) ovat parhaita helpottamaan ihmisten välistä yhteydenpitoa. (Elshaiekh ja kumppanit, 2018.)



Kuva 1. Etätyön sisältö (mukailtu ja suomennettu lähteestä Elshaiekh ja kumppanit, 2018)

Yritykset, joissa virtuaalitiimit ovat jo entuudestaan käytössä, ovat parhaiten valmistautuneet COVID-19-pandemiasta johtuviin muutoksiin ja ymmärtävät välittömästi tuottavuuden ja tehokkuuden vaikutuksen tuotetoimituksiin. Tämä on suoraan verrannollinen asiakastytytyvyyteen ja projektin menestymiseen. (PMtimes, 2021)

Etätyöstä niin kuin monista muistakin joustavan työn muodoista on tehty paljon tutkimuksia. Anderson ja Kelliherin (2020) tutkimuksen mukaan etätyöskentely on ollut työntekijöiden aktiivinen valinta helpottamaan työn ja yksityiselämän tasapainoa. Työntekijöillä, joilla on pitkä matka työpaikalle, voivat säästää aikaa muihin vapaa-ajan tehtäviin etätyötä tehdessään. (Anderson & Kelliher, 2020.)

2.2 Etätöön vaikutus työntekoon, tuottavuuteen ja työmotivaatioon

Esimiehet pelkäävät usein työntekijöidensä olevan tehottomampia tai työskentelevän vähemmän, sekoittavan henkilökohtaiset vastuut työn kanssa tai tekevän useampaa tehtävää yhtä aikaa, jos he tekevät etätöitä. Myös työntekijöiden mahdollisuus työskennellä, missä haluavat saattaa aiheuttaa huolta ja vaikuttaa negatiivisesti työtovereiden väliseen yhteistyöhön ja kommunikointiin. (Choudhury, Larson ja Forough, 2019.) Flores (2019) toteaa artikkelissaan, että Global Workplace Analytics:lle tekemässään tutkimuksessa selvisi, että etätö oli suoraan yhteydessä johdon epäluottamusongelmiin. Vaikka tutkimuksessa myös selvisi, että 75%:lla esimiehistä on luottamus omiin työntekijöihinsä, tästä huolimatta kolmasosa halusi varmuuden vuoksi nähdä työntekijänsä paikan päällä. (Flores, 2019.) Choudhury ja kumppaneiden (2019) tekemän tutkimuksen mukaan työntekijöiden tuottavuus saattaa kasvaa, kun työskentely tapahtuu eri paikassa kuin missä muut työyhteisön jäsenet työskentelevät. Global Workplace Analytics:n tekemän tutkimuksen mukaan kaksi kolmasosaa työnantajista raportoi työntekijöidensä tuottavuuden kasvaneen etätöön aikana (Flores, 2019). Toisaalta tuottavuuden koettiin myös kärsivän COVID-19 aiheuttamasta etätöystä johtuen, ja esimiehet kokivat etänä tapahtuvan kommunikoinnin vievän liikaa aikaa (Wang ja kumppanit, 2020).

Työympäristö voidaan määritellä työkalujen, melun sekä fyysisen ulkoasun, tilan ja tunnelman perusteella. Näillä on sekä työn laatuun, tuottavuuteen että tehokkuuteen merkittävä positiivinen vaikutus. Työntekijät pyrkivät suorittamaan annetut työtehtävät tehokkaammin miellyttävässä työskentely-ympäristössä, joten hyvän työympäristön koetaan parantavan suorituskykyä. Täten voidaan sanoa, että työympäristöllä on suora vaikutus tuottavuuteen ja suorituskykyyn. (Aisyah ja kumppanit, 2019.) Etätöissä työntekijällä on vapaus valita, missä työnsä tekee. Tämä mahdollistaa työntekijän asumisen jopa toisella paikkakunnalla kuin missä fyysinen toimisto, jos sitä edes on, sijaitsee. Choudhury ja kumppanit (2019) artikkelissaan kertovat, että työntekijät ovat olleet Yhdysvalloissa valmiita jopa kahdeksan prosentin palkanalennukseen siitä hyvästä, että saavat etätöskennellä kotoa käsin.

Etätöissä myös työn tehokkuus ja tuottavuus paranevat. Global Workplace Analytics:n tekemän tutkimuksen mukaan kaksi kolmasosaa työnantajista raportoi työntekijöidensä tuottavuuden kasvaneen etätöön aikana. (Flores, 2019.) Työntekijöiden tuottavuuden havaittiin kasvavan 13% myös vuonna 2015 tehdyssä, erääseen kiinalaiseen yritykseen kohdistuvassa tutkimuksessa, kun työntekijät siirtyivät työskentelemään etätöihin koteihinsa. Samoin erääseen toiseen yritykseen kohdistuvassa tutkimuksessa tuottavuuden havaittiin etätöissä kasvavan 4.4% ilman, että työn laatu heikkeni. (Choudhury ja kumppanit, 2019.)

Tietäntyyppiset toimialat ja ennen kaikkea työpaikat ovat suotuisampia etätöön tekemiseen. Tällaisia ovat esimerkiksi arkkitehtuurin, myynnin ja teknisen alan työpaikat. Sitä vastoin toisissa työpaikoissa etätöön tekeminen on haastavampaa, kuten terveydenhuoltoalalla. Hyvin suurten yritysten (yli 250 henkilöä) sekä pienten yritysten (alle 25 henkilöä) työntekijät tekevät todennäköisemmin etätöitä kuin keskikokoisten yritysten työntekijät. Alghawli & Almekhlafi (2019) toteavat tutkimuksessaan, että tilastollisesti ikä, etninen tausta sekä koulutus ovat tärkeässä roolissa määriteltessä etätöikäyttäytymistä. (Alghawli & Almekhlafi, 2019.)

Etätöissä tieto- ja viestintätekniikan tärkeys kasvaa ja näkyy selvemmin, sillä kaikki kommunikointi esimiesten, asiakkaiden ja kollegoiden kanssa tapahtuu etäyhteyksiä

käyttäen. Erityisesti pandemian aikana etäyhteyksien merkitys on kasvanut, koska henkilökohtaiset tapaamiset eivät ole olleet mahdollisia. (Wang ja kumppanit, 2020.)

2.2.1 Positiiviset piirteet

Etätyö ja sen lisääntyneet edut on yhdistetty useissa tutkimuksissa ja raporteissa sekä työnantajaan että työntekijöihin: työ- ja perhe-elämän tasapaino, joustavat työajat, työmatkoihin kuluvan ajan poistuminen, toimiston kalliiden laitteiden väheneminen sekä parempi työntekijämateriaalin maantieteellinen kattavuus (Kylili ja kumppanit, 2020). Hahike (2007) toteaa positiivisiksi eduiksi myös sekä säästyneen työmatka-ajan että rahallisen säästön, työrauhan ja työtehon paranemisen sekä mahdollisuuden rytmittää työpäivät soveltumaan paremmin omiin tarpeisiin. Tämän lisäksi syntyy sekä ympäristöllisiä että energiaan liittyviä säästöjä (Kylili ja kumppanit, 2020; Elshaiekh ja kumppanit, 2018). Etätyön positiivisiin vaikutuksiin luetaan myös uusien vaatteiden ostamisen tarpeen sekä bensiinin ja työtilojen kulutuksen väheneminen (Elshaiekh ja kumppanit, 2018). Työmatkakustannusten pienentyessä syntyy siis huomattavia niin taloudellisia kuin ajallisia säästöjä, kun aikaa ei kulu mm. työmatkasiirtymisiin. Todennäköisesti juuri tästä syystä työntekijät pitävät ja suosivat etätyöskentelyä. (Flores, 2019; Yleisradio, 2020a.)

Kotona etätyöntekijällä on mahdollisuus työpäivän aikana pitää taukoja ja tehdä muita kodin ja vapaa-ajan aktiviteetteja. Lisäksi uuvuttavan ja pitkän työmatkan välttäminen mahdollisesti vähentää stressiä ja näin kohentaa hyvinvointia. Ainakin tietyn tyyppisissä töissä, jos kotona on rauhallinen paikka työntekoon ja työpaikan kaltaisia keskeytyksiä ei esiinny, etätyö voi olla parempi ympäristö työskentelyyn. (Anderson & Kelliher, 2020.)

Jos työn kuva on soveltuva etätyölle, eli työntekijä tietää mitä tekee, osaa työnsä hyvin ja työ on pääsääntöisesti itsenäistä, sekä työntekijä että yritys voivat hyötyä etätyöskentelystä (Choudhury ja kumppanit, 2019). Työntekijät voivat huolehtia paremmin itsestään ja saada työn onnistuneesti päätökseen, työskennellessään etänä. Elshaiekh ja kumppanit (2018) mukaan vuonna 2012 tehdyssä tutkimuksessa sairauspäivien määrä etätyöntekijöillä oli pienempi kuin tavallisilla työntekijöillä. Tutkimuksessa myös todettiin, että työnantajista 56% havaitsi joustavien työkäytänteiden vuoksi poissaolojen määrän vähentyneen. (Elshaiekh ja kumppanit, 2018.) Etätyöskentely on erittäin käytännöllinen ratkaisu myös työssä käyville naisille, jotka samaan aikaan joutuvat huolehtimaan lapsistaan (Alghawli & Almekhlafi, 2019). Anderson & Kelliher (2020) toteavat tutkimuksessaan, että niissä tutkimuksissa, joissa on tarkasteltu työtehoon vaikuttavia tekijöitä havaittiin myös samalla tietty positiivinen yhteys työtyytyväisyyteen. Tähän puolestaan näytti vaikuttaneen työn autonomia, sukupuoli sekä etätyökokemukset. (Anderson & Kelliher, 2020.) Etätyöstä on myös suuri hyöty niille työntekijöille, jotka ovat pitkällä sairauslomalla tai fyysisesti rajoittuneet niin, etteivät pysty työskentelemään työnantajan tarjoamissa tiloissa. Etätyöstä hyötyvätkin niin organisaatiot, henkilöstöt kuin yhteiskunta. (Alghawli & Almekhlafi, 2019.)

Floresin (2019) Pearson People Services:lle tekemässä tutkimuksessa joustavat työajat valittiin etätyön parhaimmaksi eduksi (Taulukko 1). Toiseksi paras etu vastaajien mukaan oli parempi työn ja yksityiselämän välinen balanssi ja kolmanneksi valittiin oman ajankäytön hallitseminen. Neljänneksi paras etu oli työn tuottavuus ja työtyytyväisyys. Viidenneksi vastaajat valitsivat työn laadun ja kuudenneksi paremmat työmahdollisuudet. (Flores, 2019.)

Taulukko 1. Etätyön edut: prosentuaalinen jakauma ja sijoitus (mukailtu ja suomennettu lähteestä Flores, 2019).

Etätyön edut		
Odotukset	%	Sija
Joustavat työajat	83.72%	1
Oman ajankäytön hallitseminen	69.77%	3
Työn tuottavuus ja työtyytyväisyys	53.49%	4
Työn laatu	37.21%	5
Parempi työn ja yksityiselämän balanssi	76.74%	2
Paremmat työmahdollisuudet	18.60%	6

Koivulan (2021) artikkelissa todetaan, että tammikuussa Kantar TNS Oy:n Suomen Yrittäjien toimeksiannosta toteuttamassa työelämägallupissa etätyöntekijöiden säästö työmatka-ajassa oli noin 50 minuuttia vuorokaudessa. Tämä tarkoittaa 2,75 miljoonaa vuorokautta kansantalouden tasolla mitattuna. Tällä koetaan olevan merkittävä vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin, sillä näinkin huomattava ajansäästö mahdollistaa säästetyn ajan käytettävän vapaa-ajan toiminteisiin, kuten liikuntaan, aikaan perheen kanssa tai opiskeluun. (Koivula, 2021.)

2.2.2 Negatiiviset piirteet

Joidenkin ihmisten työrauha häiriintyy kotona tai muualla etätyötä tehdessä. Häiriötä voivat aiheuttaa kodin eri äänet, kuten televisio tai huomiota vaativat lapset ympärillä. Myös muut häiriötekijät, kuten sosiaalisen median kanavat, sähköpostit ja rajaton pääsy aikaa vieviin verkkosivustoihin vaikuttavat tuottavuuteen ja työtehtäviin. (Elshaiekh ja kumppanit, 2018.) Elshaiekh ja kumppanit (2018) listasivat tutkimuksessaan etätyöstä suoriutumisen negatiivisten vaikutusten olevan seuraavia: paineet sekä ajanhallinnan käytöstä että taloudellisesta epävarmuudesta, työyhteisön sosiaalisten kontaktien puutteesta johtuva yksinäisyys, syrjäytymisen sekä ulkopuolisuuden tunne, säännöllisten rutiinien puute, vaikeus vaihtaa vapaalle työpäivän jälkeen sekä paine läheisissä suhteissa. Myös Flores (2019) toteaa tutkimuksessaan, että etätyöntekijät saattavat tuntea itsensä eristäytyneiksi henkilökohtaisten kanssakäymisten puutteiden vuoksi.

Choudhury ja kumppanit (2019) totesivat tutkimuksessaan, että ihmisten työskennellessä samassa ympäristössä, kuten pääsääntöisesti toimistossa olevat ihmiset tekevät, työntekijöiden keskinäistä epävirallista oppimista tapahtuu huomaamatta. Myös Elshaiekh ja kumppanit (2018) sanoivat tutkimuksessaan, että etätyötä tehdessä yksikään työntekijä ei pysty oppimaan tai kartoittamaan taitojaan oppimalla kollegoiltaan tai kokeneimmilta työntekijöiltä. Etätyötä tehtäessä työryhmän keskinäinen tuki vaarantuu, koska näkyvyys tiimin keskinäiseen tekemiseen ei ole niin hyvä kuin työskenneltäessä toimistoympäristössä (Wahbi ja kumppanit, 2020). Anderson & Kelliher (2020) tekemässä tutkimuksissa havaittiin etätyöstä johtuvat mahdolliset vaikutukset, joilla saattaa olla negatiivinen vaikutus työn suorittamiseen, kuten tiedonjakoon, luovuuteen, tiimin yhteistyöhön sekä rajoittuneeseen vuorovaikutukseen työntekijöiden välillä. Työntekijöiden pysyvyys samalla työnantajalla on myös yhdistetty etätyöhön, tosin positiivista kytköstä ei aina ole löydetty joka puolestaan viittaa siihen, ettei näillä kahdella ole välttämättä suoranaista suhdetta toisiinsa. (Anderson ja Kelliher, 2020.)

Floresin (2019) Pearson People Services -yritykselle tekemässä tutkimuksessa etätöön haasteista (Taulukko 2) vastaajat valitsivat yhteistyön ja kommunikoinnin muiden kanssa suurimmaksi haasteeksi työskennellessään etänä. Toiseksi valittiin teknologian toimiminen ja kolmanneksi tiedon löytäminen. Neljäs oli työ- ja yksityiselämän tarpeiden tasapainottaminen. Viides eniten kohdattu haaste vastaajien mukaan oli oman ajan hallinta. (Flores, 2019.)

Taulukko 2. Etätöön haasteet: prosentuaalinen jakauma ja sijoitus (mukailtu ja suomennettu lähteestä Flores, 2019)

Etätöön haasteet		
Odotukset	%	Sija
Yhteistyö ja kommunikointi muiden kanssa	53.49%	1
Teknologian toimiminen	44.19%	2
Pysyä tiedon kehittymisen mukana	23.26%	6
Työ- ja yksityiselämän tarpeiden tasapainottaminen	32.88%	4
Tiedon löytäminen	34.88%	3
Oman ajan hallinta	30.23%	5

Vuonna 2020 Wang ja kumppanit (2020) tekivät tutkimuksen COVID-19-pandemian aikaisesta etätöön tehokkuudesta. He havaitsivat tutkimuksessaan, että virtuaalisen työn ominaisuudet, henkilökohtaiset tekijät sekä etätöön asettamat haasteet olivat ratkaisevia tekijöitä hyvinvoinnin ja suorituskyvyn kannalta pandemian aikana. Psykologiset kokemukset etätöön haasteista heijastuvat välittömästi työntekijän kykyyn suorittaa tehtäviään, yhteistyöhön oman alan toimijoiden kanssa sekä sosiaaliseen kanssakäymiseen perheen ja ystävien kanssa. Wang ja kumppanit (2020) havaitsivat tutkimuksessaan COVID-19-pandemiasta johtuvia keskeisimpiä etätöön haasteita olevan neljä: kommunikoinnin tehottomuus, kodin ja työn väliset haasteet, yksinäisyys sekä työtehtävissä viivyttely. Nämä vaikuttivat sekä työntekijän hyvinvointiin että työn tehokkuuteen haitallisella tavalla. (Wang ja kumppanit, 2020.)

Kotona työskennellessä saattaa tulla enemmän perheestä johtuvia keskeytyksiä työntekoon, mikä mahdollisesti vaikuttaa negatiivisesti työtehoon. Wang ja kumppanit (2020) totesivat tutkimuksessaan, että Kiinassa koulujen suljettua ovensa COVID-19-pandemian aikana vanhemmilla oli suuria haasteita tasapainottaa työn ja perheen rooleja. Kotona työskentely jopa häiritsi perhe-elämää etätöön aikana. Tutkimuksessa haastateltu projektipäällikkö koki myös joutuvansa olemaan koko ajan työyhteisönsä tavoitettavissa, joka puolestaan vaikutti kielteisesti hänen kykyynsä vastata perheensä tarpeisiin. Wangin ja kumppaneiden (2020) mukaan suurimpia tuottavuuden tuhoajia töissä on viivyttely. Heidän mukaansa se on tyypillisintä toimistotyötä tekevien keskuudessa, mutta kotona työskennellessä viivyttely saattaa jopa lisääntyä. Osalla tutkimukseen osallistuneista henkilöistä oli toisinaan vaikeuksia itsensäätelyn kanssa, vaikka he olivat sitoutuneet työskentelemään yhtä tuottavasti kuin aikaisemmin. Tutkimuksen mukaan osallistujat viivyttivät työtehtäviään käyttäen aikaansa muuhun kuin työtehtäviin, kuten pitämällä pitkiä taukoja sekä viettämällä aikaa sosiaalisen median parissa. (Wang ja kumppanit, 2020.)

Kommunikointi esimiesten, asiakkaiden ja työkavereiden kanssa etätöön aikana tapahtuu suurimmaksi osaksi tietoteknisten laitteiden avulla. Etenkin COVID-19-pandemian

aikana, kun henkilökohtaiset tapaamiset eivät ole olleet mahdollisia, yhteydenpito erilaisia tietoteknisiä laitteita käyttäen on tullut lähes ainoa tapa kommunikoida. Wang ja kumppanit (2020) tutkimuksessa todettiin, että huonosta kommunikoinnista johtuen työntekijät kärsivät alhaisesta tuottavuudesta, ja eräs esimies koki verkossa tapahtuvan kommunikoinnin vievän liikaa aikaa sekä olevan tehottomampaa kuin henkilökohtainen face-to-face kommunikointi. (Wang ja kumppanit, 2020.)

COVID-19 johtuvan etätyön myötä henkilökohtaiset tapaamiset työkavereiden ja ystävien kanssa ovat huomattavasti vähentyneet. Pandemian asettamat määräykset poistaa kaikki tarpeettomat henkilökohtaiset tapaamiset ja sosiaaliset kontaktit ovat väistämättä lisänneet työntekijöiden yksinäisyyden tunnetta. Wang ja kumppaneiden (2020) tekemän tutkimuksen mukaan yksinäisyys koettiin etätyön haasteena. Vaikka erään tutkimukseen osallistuneen henkilön mukaan yhteydenpito työkavereihin tietoteknisiä laitteita käyttäen onnistui hyvin, psykologiset tarpeet kuten yhteenkuuluvuuden ja osallisuuden tunne jäivät vajaaksi keskustelujen jäädessä pääsääntöisesti tehtäväkeskeisiksi. (Wang ja kumppanit, 2020.)

2.3 Pakotettu etätyö ja sen vaikutukset

Vuoden 2020 alussa COVID-19-pandemian laajenemisen myötä suuren osan väestöstä täytyi muuttaa kotinsa muutamassa päivässä etätyötoimistoksi. Tyypillisten jokapäiväisten toimintamallien sekä huomattavien yleisten palveluiden muutokset aiheuttivat yhteiskunnan toimiviin järjestelmiin häiriöitä, kuten internet-yhteyksien toimimattomuutta, sähkökatkoksia ja vesipulaa. On sanomattakin selvää, että operaattorit, paikallisviranomaiset sekä julkisten palveluiden tarjoajat eivät olleet varautuneet tämän suuruiseen muutokseen, eivätkä olleet valmiita toimimaan ja reagoimaan asianmukaisesti sekä hoitamaan asioita tyydyttävällä tavalla. Vaikka käytössä on ollut riittävä tekninen tietotaito sekä työkalut ja menetelmät näistä muutoksista johtuvien ongelmien ratkaisemiseen, Kylilin ja kumppaneiden (2020) mukaan tätä potentiaalia ei ole tällä hetkellä täydellisesti hyödynnetty. (Kylili ja kumppanit, 2020.)

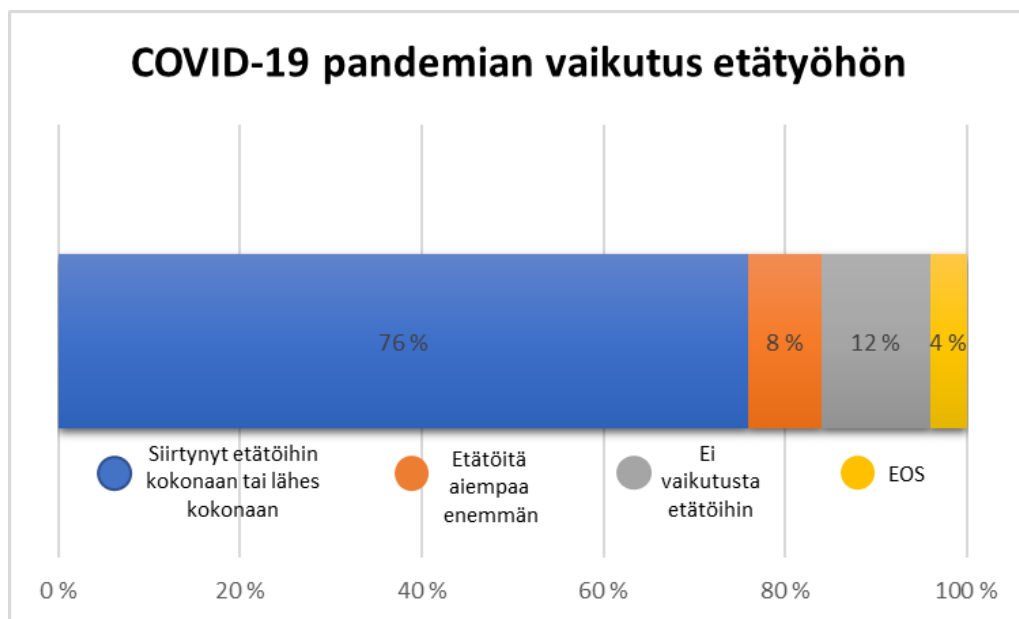
Ennen COVID-19-pandemiaa työntekijöiden kokoontumiset työpaikalla olivat normaalia arkea. Pandemian alkamisen jälkeen useimmat sosiaaliset kokoontumiset kiellettiin, jolloin sosiaalinen yhteydenpito sai erilaisen merkityksen. Wang ja kumppanit (2020) mainitsevat artikkelissaan, että jopa hyvin rajoittuneella sosiaalisella tuella voi olla suuri positiivista vaikutusta levittävä merkitys silloin, kun ihmisten tavoittelemia sosiaalisia resursseja on vaikea saavuttaa. Artikkelin mukaan COVID-19 leviämisen aikana sosiaalisella tuella olisi ratkaiseva rooli myös itsemurhien ehkäisyssä. (Wang ja kumppanit, 2020.)

Yleisesti ottaen kotoa käsin tapahtuva etätyö on mielletty tietyille, itsenäisyyttä ja itseohjautuvuutta vaativissa ammateissa oleville ihmisille etuoikeudeksi. Kuitenkin etätyöskentelystä tuli mahdollista myös monilla muilla aloilla ja etätyöhön rohkaistiin kaikkia, joilla siihen oli mahdollisuus. (Anderson & Kelliher, 2020.) Niinpä COVID-19 myötä työpaikoissa, joissa ihmisillä on ollut mahdollisuus siirtyä työskentelemään kotona, ovat myös rohkaistuneet kokeilemaan etätyöskentelyä (Anderson & Kelliher, 2020).

Pandemian aikana etätyö ei ole ollut enää vapaaehtoista, vaan COVID-19 on pakottanut työntekijät työskentelemään kotoa käsin riippumatta siitä, kuinka he itse tuntevat kykenevänsä tai olevansa soveltuvia etätyöhön sekä hallitsemaan tietotaidollisesti omat etätyönaikaiset työtehtävänsä. Pakotetun etätyön myötä ei ole ollut väliä, kuinka ihmiset

ovat kokeneet kykynsä mukautua tekemään töitä kotona, millaisesta työnluonteesta on kyse tai haluavatko he edes tehdä töitä muualla kuin työpaikallaan. (Wang ja kumppanit, 2020.) Nykyisessä tilanteessa työn autonomia on melko korkealla tasolla, toisin kuin sosiaalisten resurssien määrä. Liiallisella autonomialla voi kuitenkin olla negatiivisia vaikutteita. Korkeamman autonomian omaavien työntekijöiden työrauha saattavat häiriintyä perheen sisäisistä asioista, jolloin työhön keskittymisestä kotona tulee hankalaa. (Wang ja kumppanit, 2020.)

COVID-19 vaikutusta työntekoon on tarkastellut myös Yleisradiolle kyselyn tehnyt Taloustutkimus (Kuva 2). Yleisradiolle keväällä 2020 tekemässään kyselyssä Taloustutkimus havaitsi, että koronakriisin alettua yli miljoona suomalaista siirtyi työskentelemään etänä, ja he myös pitivät etätöiden tekemisestä. Kyselyyn osallistuneista 1401 vastaajasta noin puolet halusi ja myös pystyi tekemään työnsä lähes kokonaan tai täysin etänä, ja olivat halukkaita myös jatkossa työskentelemään etänä. (Yleisradio, 2020a.)



Kuva 2. Koronakriisin vaikutus työntekoon (mukailtu lähteestä Yleisradio, 2020a)

COVID-19 etätyön aikana työntekijöillä ei ole ollut mahdollisuutta valita työskentelevätkö he työpaikalla vai kotona mikä on johtanut siihen, että työntekijät eivät tunne kiitollisuutta työnantajaansa kohtaan mahdollisuudesta etätyöskentelyyn sekä saadessaan työskennellä muualla kuin työpaikalla. Myös etätyöjohtamisen käytänteisiin, kuten kommunikointiin sekä työn ja työkuorman seurantaan, on mahdollisesti tullut tietynlainen näkökulma COVID-19-pandemian puhkeamisen jälkeen. Vaikka työn seuranta saattaa olla samanlaista kuin ennen pandemian puhkeamista, tästä COVID-19 määrittämässä pakotetun etätyön kontekstissa löytyy todennäköisesti paljon eroja etenkin työntekijöiden työn tuloksissa. (Anderson & Kelliher, 2020.)

Wang ja kumppanit (2020) mainitsevat artikkelissaan, että vaikka heidän ensisijainen kiinnostuksen kohde tutkimuksessa oli kuinka virtuaalisen työskentelyn ominaisuudet sopivat etätyönkokemuksiin, tutkimuksen yksittäisistä tekijöistä itsekuri nousi vahvasti esiin. Tämän näkökulman tärkeyttä myös korostettiin. Vähemmän itsekuria omaavat vastaajat kokivat enemmän epäonnistumista itsekontrollissa, kuten internetin käyttö työaikana muuhun kuin työtehtäviin sekä työtehtävien lykkääminen myöhemmäksi, aiheuttaen tuottavuuden heikentymistä työtehtävissä. Sitä vastoin tutkimuksessa he, jotka

kokivat omaavansa paremman itsekurin, ilmoittivat suoriutuneensa työtehtävistään nopeammin ja tehokkaammin. Myös työn ja kodin välisen tasapainon säätelyssä itsekurin hyötyä korostettiin. (Wang ja kumppanit, 2020.)

Suurimmalla osalla työntekijöistä oli vain vähän kokemusta etätyöntekemisestä ennen COVID-19-pandemiaa. Samoin työnantaja organisaatiot eivät olleet valmiita tukemaan tämän laajuista, pandemian vaatimaa etätyöskentelyä. Vuoden 2020 COVID-19-pandemian puhkeaminen on vahingossa johtanut maailmanlaajuiseen etätyön kokeiluun vaatiessaan miljoonien ihmisten ympäri maailman siirtymään etätyöhön. Lähes yhdessä yössä etätyökäytänteestä tuli niin sanottu uusi normaali. Epätavallisessa tilanteessa, jossa etätyö ei ole enää omaan harkintaa perustuva vaihtoehto, vaan pikemminkin pakollinen vaatimus tai määräys, tutkimuksen painopiste täytyy siirtää toteutetaanko etätyö vai ei – ymmärryksestä siihen, kuinka saada kaikki irti etätyöstä. (Wang ja kumppanit, 2020.)

2.4 Etätyöstä pidetään

Suomessa on tällä hetkellä noin 1.15 miljoonaa ihmistä etätöissä, mikä tarkoittaa noin 48% kaikista työssäkäyvistä ihmisistä. Näistä henkilöistä 36% haluaisi jatkossa tehdä osan viikosta töistään etänä ja 15% haluaisi siirtyä kokonaan työskentelemään muualle kuin työpaikalle. Kokonaisuudessaan yli 70% työssäkäyvistä ihmisistä toivoo jatkossakin etätyön tekemisen olevan mahdollista. (Koivula, 2021.) Taloustutkimuksen Ylelle tekemässä kyselystä selviää, että suomalaiset todella pitävät etätöiden tekemisestä. Normaaliaikaanakin etänä työtehtäviänsä haluaisi tehdä yli puolet työikäisistä. (Yleisradio, 2020a.)

Mitä suuremmasta työyhteisöstä on kyse, sitä enemmän työntekijät ovat kiinnostuneita tekemään etätöitä. Erityisesti järjestöjen ja valtion työntekijöitä kiinnostaa etätyö, ja näissä paikoissa etätyöskentely onnistuukin hyvin etätyöhön soveltuvien työtehtävien ansiosta. (Koivula, 2021.)

Eurofound (2020) mukaan kotona työskennelleet ihmiset ovat kokeneet kotona työskentelyn positiivisena asiana ja suurin osa etätyöntekijöistä toivoo, että pystyvät jatkamaan edes satunnaista työskentelyä kotoa käsin. Tutkimuksessa myös todetaan, että pandemian jälkeisestä etätyökäytänteestä tulee todennäköisesti, ainakin joksikin aikaa, ennemminkin sääntö kuin poikkeus. (Eurofound, 2020.)

3. Empiirinen tutkimus

Tässä luvussa esitellään tutkimuskohde, tutkimuksen rajoitteet, tutkimusmenetelmä sekä tutkimusongelma ja -kysymykset.

3.1 Tutkimuskohde ja -rajoitteet

Tässä tutkimuksessa tutkimuskohteena oli erään yrityksen testaus- sekä ohjelmointitiimin henkilöitä, jotka olivat työskennelleet yrityksen palveluksessa jo ennen kevään 2020 COVID-19 pakotetun etätyön alkamista. Tutkimuksen painopiste nojautui työntekijöiden omakohtaisiin kokemuksiin sekä käsityksiin etätyöskentelystä. Yrityksellä on toimipisteitä myös muilla paikkakunnilla, mutta tässä tutkimuksessa tutkimusaineiston hankinta rajoittui pelkästään paikallisen toimipisteen työntekijöihin. Tutkimuksesta rajattiin ulos myös vastaajien jaottelu tarkemmin eri rooleihin tai ryhmiin työnantajan sekä työntekijöiden identiteetin suojaamiseksi.

Aikaisempaa, yrityksen tekemää tutkimusta etätyön vaikutuksista työntekijöiden päivittäisiin työtehtäviin ei ollut tiedossa tätä tutkimusta tehtäessä.

3.2 Tutkimusmenetelmä

Tämä tutkimus tehtiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää käyttäen. Tutkimusmenetelmä valittiin sen perusteella, että haluttiin saada suuremmalta joukolta kerättyä määrällisesti enemmän dataa kuin mitä pelkän haastatteluiden perusteella olisi ollut mahdollista. Samaten kysely oli työyhteisön kannalta miellyttävämpi tapa vastata kysymyksiin kuin haastattelut sekä helpompi järjestää pandemiasta johtuvan pakotetun etätyön aikana. Empiirisen aineiston hankintaan tehtiin kysely, jota käytettiin sekä datan keräykseen että tutkimuksen analysointiin.

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa arvostetaan tilastoja ja tilastollisia kuvauksia, tutkimuksen leveyttä sekä yleistettävyyttä. Tutkimuksen kvantitatiiviset lähestymistavat keskittyvät tarkkojen mittaustulosten saavuttamiseen, sekä tutkimuksen keskittymiseen objektiivisuuteen ja pysymiseen hallinnassa. Nämä lähestymistavat nojaavat tieteelliseen menetelmään, niin kutsuttuun deduktiiviseen suunnitelmaan, jonka tarkoituksena on kerätä tai kumota todisteita puoltamaan tiettyjä hypoteeseja ja teorioita. (Leavy, 2017.)

Opeteltaessa deduktiivisesti muuttujien välisiä yhteyksiä, kvantitatiivinen tutkimus tarjoaa siihen erityisen hyödyllisen menetelmän. Se mahdollistaa ilmiöiden tilastolliset kuvaukset, kumoaa olemassa olevia teorioita sekä testaa muuttujien suhteiden hypoteeseja. Tämä lähestymistapa arvostaa tarkkoja mittauksia ja kontrollia. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa suositetaan yleensä satunnaisesti valittuja ja määrällisesti suuria otoksia. (Leavy, 2017.)

Tutkimusprosessin deduktiivinen lähestymistapa on ominaista kvantitatiiviselle tutkimukselle, jossa tarkoituksena on todistaa, kumota tai horjuttaa uskottavuutta olemassa oleviin teorioihin. Muuttujien välisten yhteyksien testaaminen ja muuttujien mittaaminen on osa tämän tyyppistä tutkimusta, jossa pyritään löytämään tiettyä toistuvuutta kaavassa, riippuvuuksia tai syy-seurausyhteyksiä. Tilastollisten tietojen saamiseksi tutkijat voivat käyttää hyväkseen tiedonkeruun ja analysoinnin lineaarisia

menetelmiä. Kvantitatiivisen tutkimuksen arvoihin kuuluvat suuren tietämysmäärän hankkimisen lisäksi objektiivisuus sekä puolueettomuus. (Leavy, 2017.)

Kun katsotaan historiassa taaksepäin, alun perin luonnontieteiden parissa kehittynyt positivismi filosofia ohjasi kvantitatiivisen tutkimuksen syntyä. Tätä perinnäisyyttä kuitenkin edellyttää, että todellisuus on itsenäinen osa tutkimusprosessia ja se on mitattavissa objektiivisesti tieteellisiä menetelmiä käyttäen. Tästä syystä sosiaalista maailmaa määrittäviä lakeja voidaan testata ja osoittaa todeksi. Nykyään kvantitatiivista tutkimusta ohjaa postpositivismi, ns. hienostuneempi versio näistä periaatteista. (Leavy, 2017.)

3.3 Tutkimuskysymykset

Tutkimuskysymys sekä alakysymykset selvittämään etätyön haasteita ICT-alan tehtävissä COVID-19-pandemiasta aiheutuneen pakotetun etätyön aikana olivat:

Miten COVID-19-pandemian aiheuttama pakotettu etätyöskentely on vaikuttanut ICT-yrityksen testaus- ja ohjelmointitiimin työntekijöiden päivittäiseen työskentelyyn?

1. *Miten päivittäisten työvälineiden käyttö on muuttunut COVID-19-pandemiasta aiheutuneen pakotetun etätyön aikana?*
2. *Miten etätyöyhteys toimistolle on täyttänyt vaatimukset COVID-19-pandemiasta aiheutuneen pakotetun etätyön aikana?*
3. *Miten COVID-19-pandemian mukainen pakotettu etätyö on vaikuttanut koettuun työtehoon?*
4. *Miten fyysisen työskentely-ympäristön koetaan täyttävän tarvittavat vaatimukset COVID-19-pandemiasta aiheutuneen pakotetun etätyön aikana?*
5. *Mitä ICT-työvälineitä on käytetty COVID-19-pandemiasta aiheutuneen pakotetun etätyön aikana?*

Lisäksi tutkimuskysymyksiä määriteltäessä tehtiin väittämiä apuna käyttäen puolistrukturoitu haastattelu viidelle työntekijälle, jotta saatiin syvällisempi näkemys, miten päivittäinen työskentely sekä etätyöhön käytetyt työkalut ja yhteydet toimivat pakotetun etätyön aikana aikaisemmin toimistolla tapahtuneeseen työskentelyyn verrattuna. Väittämät olivat:

- a. Päivittäisten työvälineiden käyttö ei ole muuttunut
- b. Etätyöyhteys toimistolle on täyttänyt vaatimukset
- c. Etätyö ei ole vaikuttanut työnteekoon
- d. Fyysinen ympäristö ei ole täyttänyt vaatimuksia

Tähän pohjautuen kvantitatiivisesta kyselyanalyysistä pystyttiin havaitsemaan mahdolliset tutkittaviin asioihin kohdistuneet muutokset verraten tilanteeseen ettei COVID-19-pandemialla ja siitä johtuvalla pakotetulla etätyöllä olisi mitään vaikutusta tutkittaviin asioihin. Varsinaisten standardien ja määritteiden puuttuessa, liittyen etätyöyhteyteen sekä fyysiseen työskentely-ympäristöön, haastattelussa kerätty data pohjautuu vastaajien omaan näkemykseen ja kokemustasoon siitä, miten asiat ovat.

Kappaleessa 4.3 tarkastellaan lähemmin puolistrukturoidun haastattelun vastauksia. Seuraavassa kappaleessa kuvataan, kuinka kysely ja haastattelut toteutettiin sekä mitä työkaluja toteuttamiseen käytettiin.

3.4 Kyselyn ja haastatteluiden toteutus

Lukujen 2.2.1 ja 2.2.2 aikaisemmissa tutkimuksissa on kuvattu etätyön positiivisia ja negatiivisia puolia, mukaan lukien tuottavuus, laatu, teknologiat sekä työteho. Floresin (2019) tutkimuksen mukaan työn tuottavuus ja laatu paranivat etätyössä. Toisaalta etätyöteknologioiden toimimisen sekä työtehon koettiin huonontuvan työskenneltäessä etänä (Flores, 2019). Myös kommunikointi muiden kanssa koettiin ongelmalliseksi (Flores, 2019; Anderson & Kelliher, 2020; Elshaiekh ja kumppanit, 2018; Wang ja kumppanit, 2020). Edellä mainituissa tutkimuksissa, sekä osassa luvun kaksi tutkimuksissa, oli viitteitä löydöksiin etätyön vaikutuksista muun muassa työtehoon, tuottavuuteen ja teknologioihin sekä siihen, että etätyöympäristö on joillekin työntekijöille epäedullinen sekä osittain soveltumaton ympäristö etätyöhön. Koska nämä löydökset nousivat esiin aikaisemmissa tutkimusmateriaaleissa, haluttiin samoja asioita nostaa esiin myös tämän tutkimuksen kysymyksissä.

Kysely lähetettiin kokonaisuudessaan 75:lle yrityksen testaus- ja ohjelmointitiimin työntekijälle. Viisi yrityksen henkilöä katselmoi kyselyn useamman kerran ennen sen lähettämistä kohdejoukolle, jotta kysymykset saatiin rajattua tarpeeksi ymmärrettäviksi ja selkeiksi kokonaisuuksiksi. Kyselyaineiston keruu toteutettiin huhtikuussa 2021 sähköisesti Google Forms kyselykaavakkeen avulla. Google Forms on Googlen tarjoama internet pohjainen alusta, joka mahdollistaa erilaisten kyselylomakkeiden toteuttamisen ja sähköisten kyselyiden järjestämisen verkossa (Google Forms, 2021). Tutkimusryhmää lähestyttiin sähköpostitse, jossa esiteltiin tämän tutkimuksen tarkoitus sekä pyydettiin täyttämään Google Forms kyselylomake. Kyselyyn oli mahdollista vastata 12 päivän ajan, ja ennen kyselyn loppumista lähetettiin yksi sähköpostimuistutus.

Likert asteikkoa käytetään mielipidevääntämissä. Asteikko on kahden suuntainen järjestysasteikko, eli keskeltä eroten toiseen suuntaan erimielisyys kasvaa ja toiseen suuntaa vähenee. Valittavia vaihtoehtoja voi olla esimerkiksi 4, 5, 7 tai 9, eli kyseessä on useampi portainen asteikko. (Vilka, 2007.) Tämän tutkimuksen kyselyn kysymykset käsittelivät etätyökäytänteitä ennen ja jälkeen COVID-19 pakotetun etätyön alkamista. Kyselylomake sisälsi 26 kysymystä, joista 25 kysymystä oli Likert asteikko -tyyppisiä kysymyksiä. Kysymyksissä 1-6 tiedusteltiin aluksi vastaajien etätyötottumuksista sekä suhtautumisesta etätyöhön ennen ja jälkeen COVID-19-pandemian sekä kiinnostuksesta etätyöskentelyyn jatkossa. Kysymyksissä 7-10 tarkasteltiin etätyöyhteyksien toimivuutta toimistolle ja kysymykset 11-15 oli kohdennettu tarkastelemaan pakotetun etätyön vaikutusta työtehoon. Fyysistä työympäristöä, eli ympäristöä ja tiloja, koskevia kysymyksiä olivat kysymykset 16-22 ja kysymyksissä 23-25 kysyttiin käytetyistä ICT-työkaluista. Viimeinen kysymys eli kysymys 26 oli avoin kysymys, johon vastaajat saivat kertoa halutessaan pitkäaikaisen pakotetun etätyön vaikutuksista omaan tai tiimin päivittäiseen työskentelyyn. Tekstin tulkitsemiseen käytettiin temaattista analyysiä, jossa kommentit ensin analysoitiin ryhmiin teemojen mukaan ja sen jälkeen teemat nimettiin seuraavasti: sosiaalisuus, tiedonkulku, kokoukset ja työrauha. Vaikka temaattista analyysia ei ole nimetty analyysiksi tai edes metodiksi, kuten muita menetelmiä, Braunin ja Clarken (2006) mukaan hyvin suuri osa analyysista itseasiassa on temaattisia. Sitä ei ole rajattu johonkin tiettyyn teoreettiseen kehykseen, joten monipuolinen käyttö erilaisten teoreettisten puitteiden sisällä on mahdollista. Temaattinen analyysi voi tarjota helpommin lähestyttävän analyysimuodon kuin esimerkiksi grounded-teoria, joka vaatii yksityiskohtaisemman teoreettisen ja teknisen tietotaidon tutkimuksen lähestymistavoista. (Braun & Clarke, 2006.) Kysely kokonaisuudessaan löytyy tämän opinnäytetyön lopusta (Liite A. Kysely).

Kyselyn lisäksi tehtiin puolistrukturoitu haastattelu pienelle, viiden työntekijän joukolle. Hirsjärven ja Hurmeen (2008) mukaan puolistrukturoitu haastattelun on jonkinlainen välimuoto strukturoimattomasta haastattelusta ja lomakehaastattelusta. Toisin kuin lomakehaastattelussa, jossa kysymykset ja niiden esittämisjärjestys ovat täysin ennalta määriteltäviä tai strukturoimaton haastattelu, jossa haastattelu ja tiedonkeruu tapahtuu erittäin vapaamuotoisen avoimen keskustelun kautta, puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset ja niiden muoto ovat kaikille haastateltaville samanlaiset, mutta kysymysjärjestys saattaa vaihdella sekä haastateltavilla on mahdollisuus vastata kysymyksiin vapaasti omin sanoin. (Hirsjärvi & Hurme 2008.) Haastattelussa käytetyt kysymykset olivat ennalta suunniteltu. Haastattelun alussa kerrottiin vastaustavasta riippuen joko kirjallisesti tai suullisesti haastattelun kulku, mikä lisämerkitys haastattelulla ja siitä kerätyllä tiedolla kvantitatiiviselle tutkimukselle oli sekä miten kerättyä dataa käytettiin tutkimuksessa hyödyksi.

Tutkimuksen kohteena olevassa yrityksessä käytettiin pääasiallisena viestintävälineenä Teams-sovellusta. Teams on viestintä- ja yhteistyöalusta, jota voidaan käyttää kokouksien, videoneuvotteluiden sekä puhelupalavereiden järjestämiseen. Sitä käytetään myös useammasta ihmisestä koostuvaan, niin sanotuilla keskustelukanavilla, tapahtuvaan ryhmäviestintään sekä henkilökohtaisiin keskusteluihin. Teams-kanavien kautta voidaan jakaa materiaalia joko suoraan tiedostoina tai muodostaa yhteismuokattavia tiedostoja keskustelukanaville. (Microsoft Teams, 2021.)

Haastatteluun osallistuneet työntekijät valittiin kyselyyn osallistuneiden joukosta. Haastateltavia lähestyttiin aluksi Teams-yksityisviestillä ja tiedusteltiin, olisiko heillä mahdollisuus osallistua kirjalliseen tai suulliseen haastatteluun. Kaikki viisi satunnaisesti valittua henkilöä halusivat osallistua haastatteluun. Kolme henkilöä halusi vastasi kirjallisesti, yksi henkilö vastasi sekä kirjallisesti että Teams-puhelussa suullisesti ja yksi henkilö halusi pelkästään Teams-puheluhaastattelun. Puheluhaastattelut kestivät yhteensä 90 minuuttia. Kysely lähetettiin haastateltaville etukäteen sähköpostilla, jossa erilliset väittämät oli lueteltu allekkain. Ohjeistuksena oli vastata väittämään joko ”oikein” (samaa mieltä) tai ”väärin” (eri mieltä), ja jos vastauksessa oltiin hypoteesin kanssa eri mieltä, tuli perustella mikä oli muuttunut verrattuna tilanteeseen ennen COVID-19 alkua. Kappaleessa 4.3. analysoidaan tarkemmin haastattelun vastauksia.

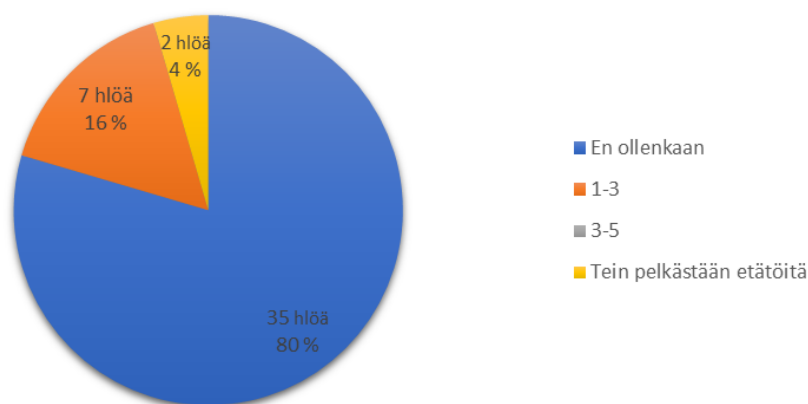
4. Tulokset ja analysointi

Tässä luvussa esiteltävät kyselyn tulokset kuvastavat tutkimustuloksia ohjelmistokehityksessä työskentelevien vastaajien käsityksistä ja kokemuksista etätyöstä ja sen käytänteistä sekä ennen COVID-19-pandemiaa että sen jälkeen.

4.1 Etätyötottumukset ennen pandemiaa ja sen aikana

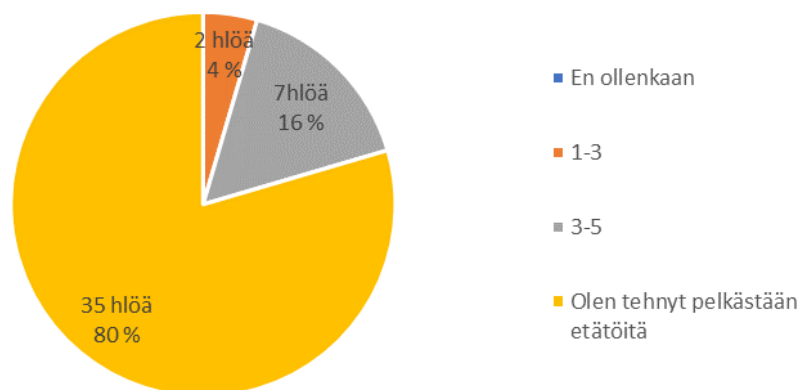
Tutkimuksen kysely lähetettiin kokonaisuudessaan 75:lle henkilölle, joista kyselyyn vastasi 44 henkilöä vastausprosentin ollessa 59%. Ennen COVID-19 pakotetun etätyön alkua tutkimukseen osallistuneista henkilöistä suurin osa eli 35 henkilöä (80%) ei ollut tehnyt säännöllisesti etätöitä ollenkaan, vaan he työskentelivät täysin työnantajan tarjoamissa tiloissa. Kysymyksen numero 12 (Liite A. Kysely) vastausten perusteella voidaan kuitenkin todeta, että tästä 35 henkilön joukosta osa henkilöistä oli tehnyt satunnaisesti, mutta ei viikoittain, etätöitä, koska vastaajat pystyivät kommentoimaan etätyön tehokkuutta ennen COVID-19-pandemian alkamista määrittävään kysymykseen (Kuva 5). Kysyttäessä ennen pandemian alun keskimääräistä viikoittaista etätyömäärää, seitsemän henkilöä vastasi (16%) työskennelleensä 1-3 päivää viikosta etänä. Pelkästään etätöitä teki vain kaksi henkilöä (4%), mutta kukaan ei työskennellyt etänä 3-5 päivää viikossa (Kuva 3).

Kuinka monta päivää teit etätöitä keskimäärin viikossa ennen COVID-19 pakotetun etätyön alkua?



Kuva 3. Etätöitä tekevien määrä ennen COVID-19-pandemiasta aiheutunutta pakotetun etätyön alkua

Kuinka monta päivää olet tehnyt etätöitä keskimäärin viikossa COVID-19 pakotetun etätyön aikana?



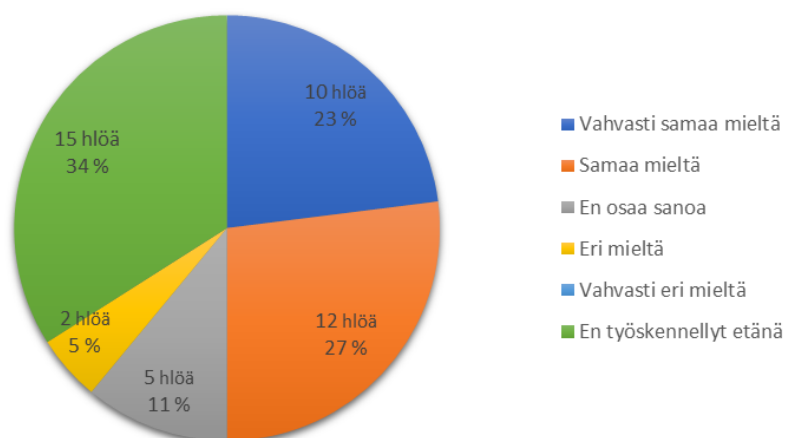
Kuva 4. Keskimääräinen etätyöpäivien määrä COVID-19 pakotetun etätyön aikana

Etätöitä olivat tehneet kaikki kyselyyn osallistuneet työntekijät COVID-19-pandemiasta johtuneen pakotetun etätyön aikana (Kuva 4). Suurin osa eli 80% henkilöistä oli tehnyt pelkästään etätöitä, ja loput olivat työskennelleet joitakin päiviä viikosta toimistolla.

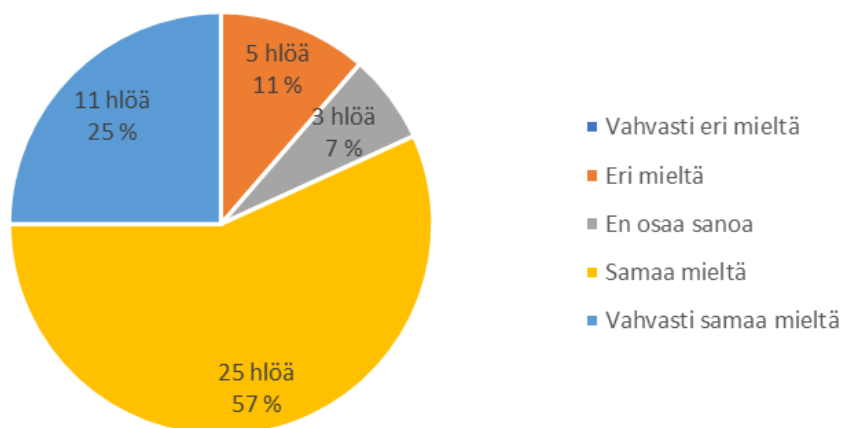
4.2 Etätyön vaikutus työtehoon

Vastaajat kokivat etätyön olleen pääsääntöisesti tehokasta ennen pandemian alkamista. Kuvassa 5 on esitetty koko kyselyn vastaajien vastaukset koetusta etätyöskentelyn tehokkuudesta ennen COVID-19-pandemian alkamista. Puolet vastaajista eli 22 henkilöä (50%) oli samaa mieltä tai vahvasti samaa mieltä etätyön olleen pääsääntöisesti tehokasta, kun taas viisi henkilöä (11%) ei osannut sanoa, oliko työskentely ollut tehokasta ennen pakotetun etätyön alkamista. Eri mieltä oli vain kaksi henkilöä (5%), ja 15 henkilöä ei ollut tehnyt etätöitä ennen pandemian alkamista. Myös työnantajan tiloissa työskentely koettiin tehokkaana, sillä 36 henkilöä (82%) vastasi työn pääsääntöisesti tehokkuudesta olevansa samaa tai vahvasti samaa mieltä. Vain viisin henkilöä koki työn tehottomuutta työpaikalla ennen COVID-19-pandemian alkamista.

Ennen COVID-19 pakotetun etätyön alkua, mielestäni
etätyöskentelyni oli pääsääntöisesti tehokasta



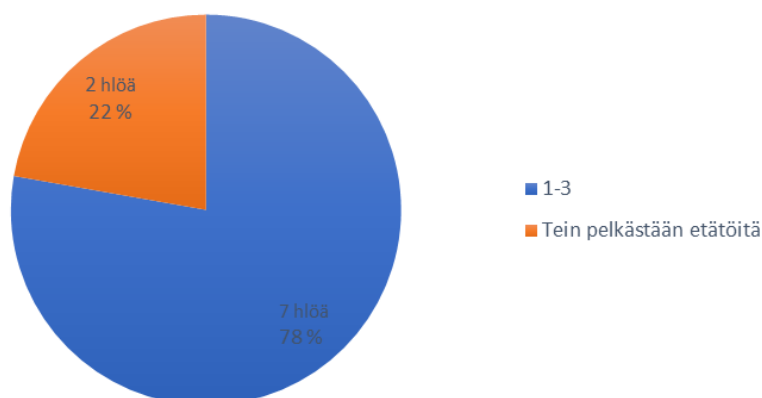
Ennen COVID-19 pakotetun etätyön alkua,
mielestäni työskentelin pääsääntöisesti tehokkaasti
työnantajani tiloissa



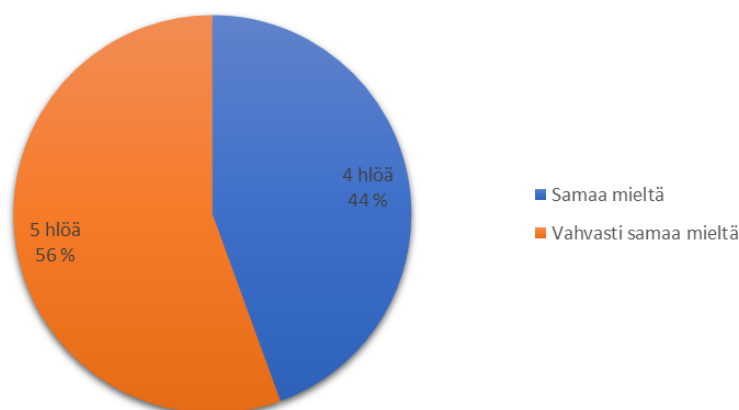
Kuva 5. Vastaukset sekä etätöissä että toimistolla tekevien työntekijöiden työtehosta ennen COVID-19 pakotetun etätyön alkua, sekä lisääntyneiden työtuntien määrä etätyön aikana

Ennen COVID-19-pandemian alkua vain yhdeksän henkilöä (20%) kertoi tehneensä viikoittain etätöitä (Kuva 6). Etätöitä tehneistä vastaajista seitsemän (78%) oli tehnyt 1-3 päivää viikossa töitä kotoa ja kaksi (22%) työskennellyt pelkästään etätöissä. Näistä vastaajista kaikki olivat samaa mieltä tai vahvasti samaa mieltä siitä, että heidän etätyöskentelynsä oli pääsääntöisesti tehokasta ennen COVID-19-pandemian alkua.

Kuinka monta päivää teit etätöitä keskimäärin viikossa ennen COVID-19 pakotetun etätyön alkua?



Ennen COVID-19 pakotetun etätyön alkua, mielestäni etätyöskentelyni oli pääsääntöisesti tehokasta

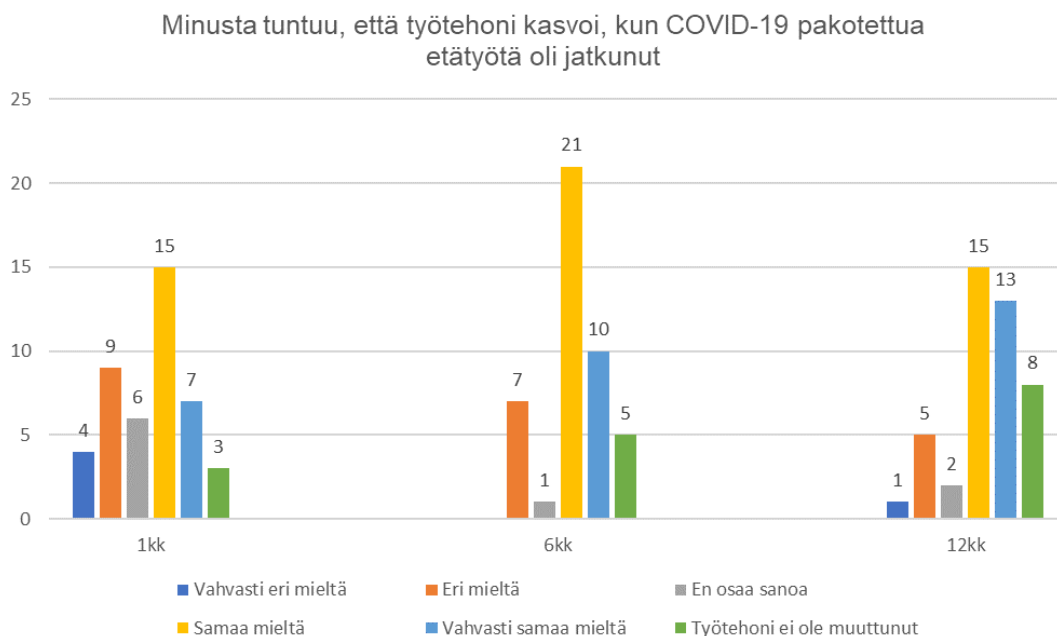


Kuva 6. Vastaukset viikoittain etätöitä tekevien määrästä ja heidän työtehostaan ennen COVID-19 pakotetun etätyön alkua

Työtehon kasvua sekä alenemista tarkasteltiin eri ajanjaksoina. Kuvasta 7 näkyy, miten työtehon koettiin kasvavan, kun etätyötä oli jatkunut yksi, kuusi ja 12 kuukautta. Tuloksia tulkitessa voidaan havaita, että ensimmäisen pandemiasta johtuvan pakotetun etätyökuukauden jälkeen puolet eli 22 (50%) työntekijöistä kokivat työtehonsa kasvaneen. Yhdeksän henkilöä (20%) ei osannut sanoa tai he eivät kokeneet työtehossaan muutosta. Sen sijaan eri mieltä sekä vahvasti eri mieltä työtehon kasvusta oli 13 (30%) henkilöä.

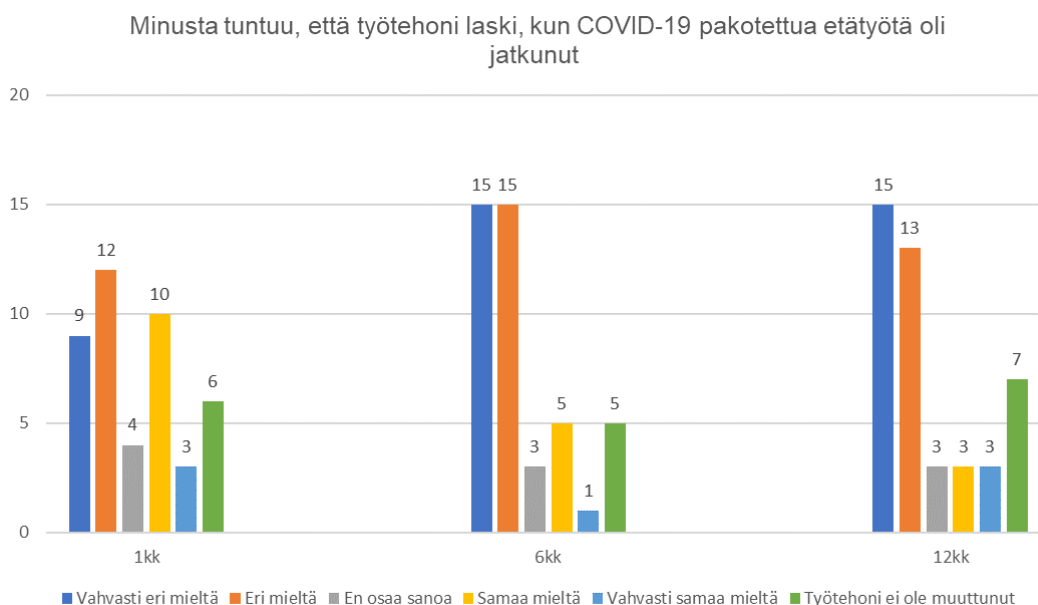
Kun pakotettua etätyötä oli jatkunut kuusi kuukautta, jo 31 (70%) työntekijää oli samaa mieltä tai vahvasti samaa mieltä siitä, että koettu työteho oli kasvanut etätyön aikana. Tässä vaiheessa vain seitsemän oli eri mieltä, että työteho olisi kasvanut ja vahvasti eri mieltä olevia ei ollut ollenkaan. Kuusi henkilöä (14%) eivät osanneet sanoa tai eivät kokeneet työtehonsa kasvaneen.

Kun pandemiasta johtuvaa pakotettua etätyöskentelyä tuli täyteen vuosi, työtehon muutoksen koettiin olevan jo stabiilimpi ja kahdeksan (18%) vastaajaa totesi, ettei työtehossa ollut enää muutosta verrattuna aikaisempaan. 28 (64%) henkilöä oli samaa tai vahvasti samaa mieltä, että työteho oli edelleen kasvussa. Vain kuusi (14%) henkilöä oli eri mieltä tai vahvasti eri mieltä työtehon kasvusta.



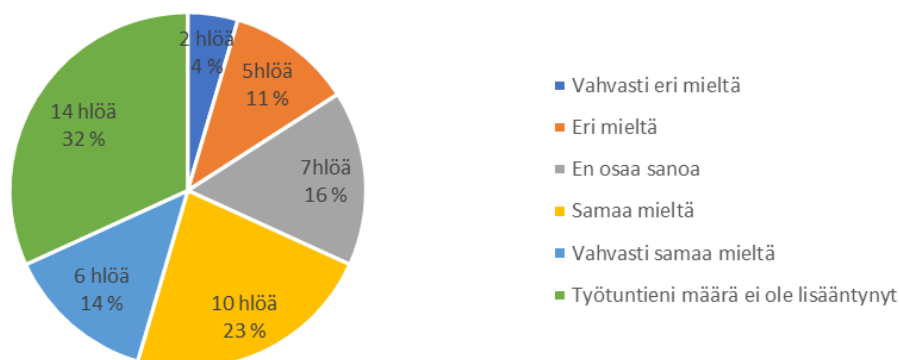
Kuva 7. Koetun työtehon kasvu eri ajanjaksoina

Vastaavasti työtehon laskua tarkasteltaessa (Kuva 8) voidaan havaita, että kuukausi pakotettuun etätyöhön siirtymisen jälkeen samaa mieltä tai vahvasti samaa mieltä työtehon laskusta oli 13 (30%) henkilöä ja kuuden sekä kahdentoista kuukauden jälkeen kuusi (14%) henkilöä. Tämä tarkoittaa, että yli puolet vastaajista kokivat työtehojensa joko kasvaneen tai pysyneen samalla tasolla kuin työteho heti ensimmäisten kuukausien aikana.



Kuva 8. Koetun työtehon lasku eri ajanjaksoina

Koen, että tekemäni työn tehokkuus on suoraan yhteydessä COVID-19 pakotetun etätyön aikana lisääntyneeseen työtuntien määrään



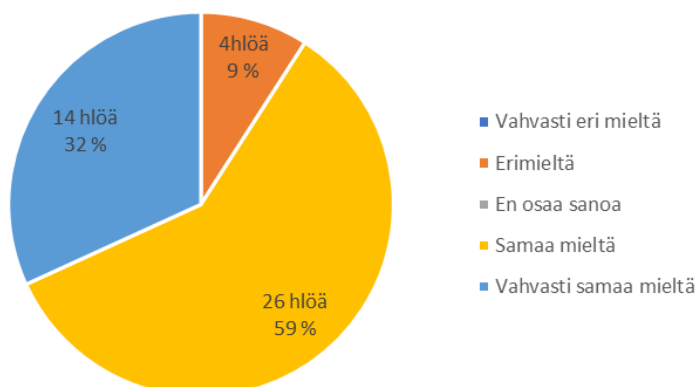
Kuva 9. Koettu työtehokkuus suhteessa työtuntien määrään COVID-19-pandemiasta aiheutuneen pakotetun etätyön aikana

Koetun työtehon ja pakotetun etätyön aikaisten työtuntien lisääntymisen välillä oli havaittavissa osan vastaajista kohdalla yhteys (Kuva 9). Samaa mieltä tai vahvasti samaa mieltä oli 16 (37%) henkilöä. Puolestaan eri mieltä tai vahvasti eri mieltä työtehon ja etätyön liittymisestä tehtyjen työtuntien määrään oli 7 (15%) henkilöistä. Lähes puolet 21 (48%) oli kuitenkin sitä mieltä, ettei työtuntien määrä ollut lisääntynyt tai eivät osanneet sanoa oliko asialla vaikutusta.

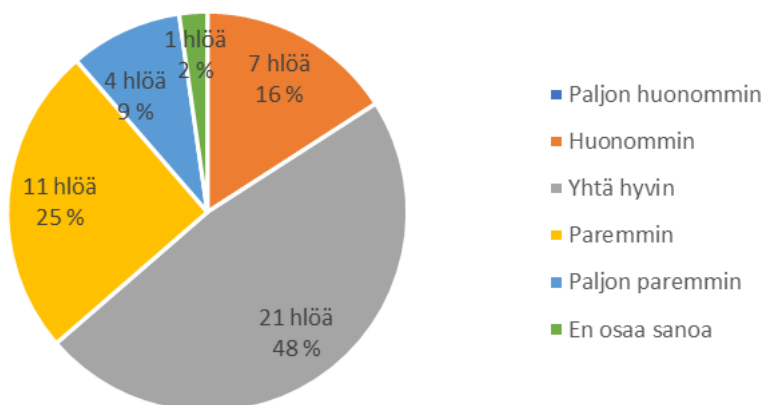
4.3 Etätyöyhteyksien toimivuus

Etätyöyhteyksien toimistolle koettiin toimivan pääsääntöisesti hyvin (Kuva 10). 40 henkilöä (91%) vastanneista oli samaa mieltä tai vahvasti samaa mieltä, että etäyhteydet toimivat moitteettomasti toimistolle COVID-19 pakotetun etätyön aikana. Lähes puolet (48%) koki yhteyksien toimivan yhtä hyvin kuin työskennellessä toimistolla, ja 15 henkilön (34%) mielestä etäyhteys toimi paremmin tai paljon paremmin. Vain neljä henkilöä oli eri mieltä etätyöyhteyden moitteettomasta toiminnasta ja seitsemän henkilön mielestä työskentely etäyhteyttä käyttäen toimi huonommin kuin työskentely toimistolla.

COVID-19 pakotetun etätyön aikana etäyhteys
toimistolle on toiminut moitteettomasti

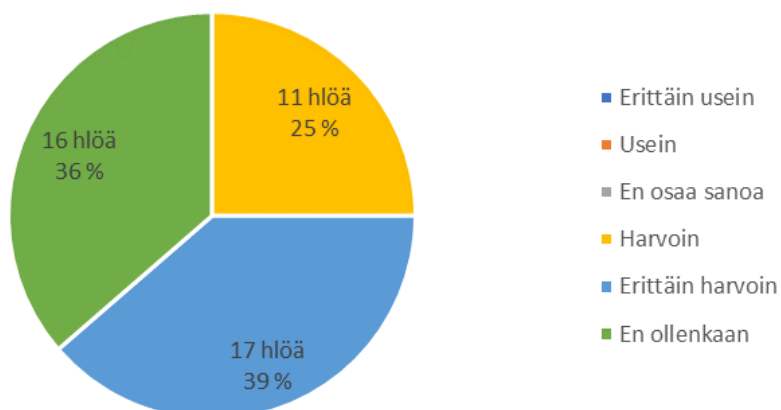


COVID-19 pakotetun etätyön aikana työskentely
etäyhteyttä käyttäen, verrattuna toimistossa
tehtävään työskentelyyn, on toiminut

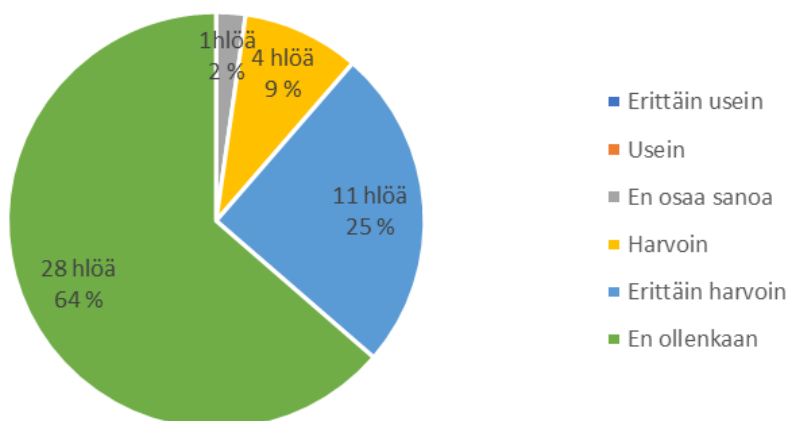


Kuva 10. Etäyhteyksien toimivuus

COVID-19 pakotetun etätyön aikana olen
etätyöyhteysteni johtuen estynyt tekemästä
päivittäisiä rutiinitehtäviäni



COVID-19 pakotetun etätyön aikana olen
etätyöyhteysteni johtuen estynyt osallistumasta
suunniteltuun palaveriin



Kuva 11. Etäyhteyksistä johtuva estyminen

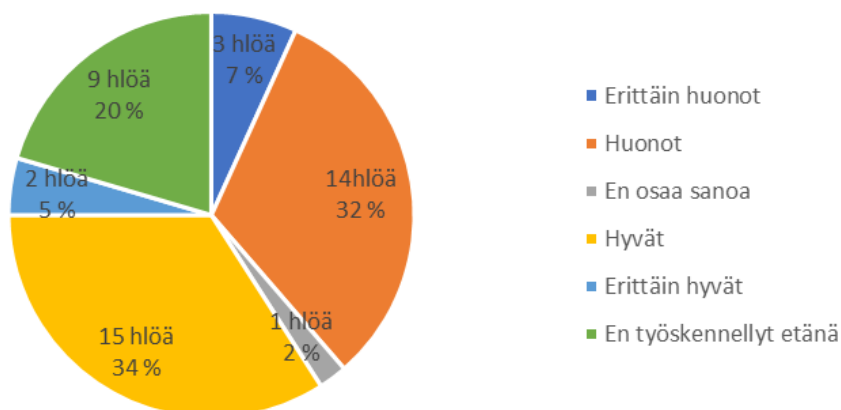
Myös etätyöyhteyksistä johtuvaa päivittäisten rutiinitehtävin tekemisen estymistä oli erittäin harvoin (39%) tai harvoin (25%), ja 16 henkilöä (36%) ei ollut kertaakaan estynyt tekemästä työtehtäviään etätyöyhteystensä johtuen (Kuva 11). Myös palaveriinkin lähes kaikki (98%) työntekijät pystyivät osallistumaan eikä estymistä etätyöyhteyksistä johtuen esiintynyt.

4.4 Fyysinen etätyöympäristö ja -tilat

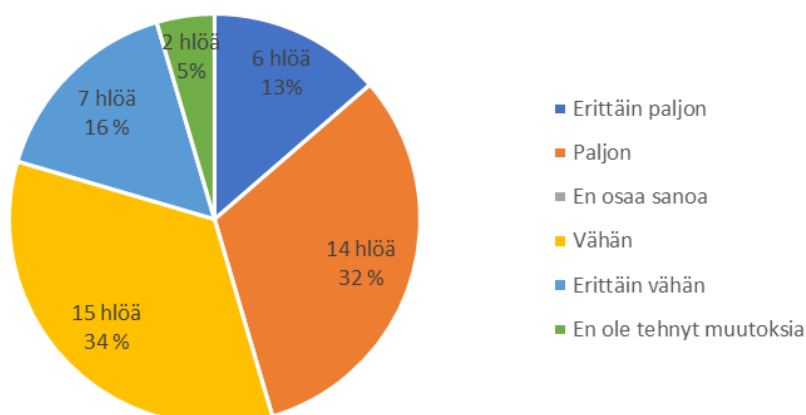
Vastaajista 17 (39%) henkilöä kokivat työympäristön ja tilojen olevan erittäin huonot tai huonot, ja toisaalta myös erittäin hyvät tai hyvät (Kuva 12). Vastauksista nähdään myös, että kymmenen (22%) henkilöä ei työskennellyt etänä tai osannut sanoa työskentelymahdollisuuksistaan ennen COVID-19-pandemiaa. Myös mahdollisista etätyöpisteen muutoksista kysyttiin, ja tähän puolet (22 henkilöä, 50%) vastaajista totesi, että olivat joutuneet tekemään vähän tai erittäin vähän muutoksia etätyöhön siirtymisen

jälkeen. Vain kaksi (5%) henkilöä ei ollut tehnyt ollenkaan muutoksia, ja paljon tai erittäin paljon muutoksia oli joutunut tekemään 20 (45%) henkilöä.

Ennen COVID-19 pakotetun etätyön alkua koin
työskentelymahdollisuuksieni (ympäristö ja tilat)
etätyössä olleen



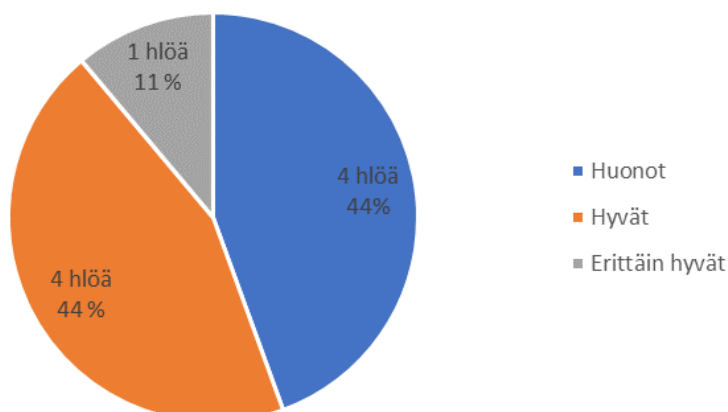
Olen joutunut tekemään etätyöpisteeseeni muutoksia
COVID-19 pakotetusta etätyöstä johtuen



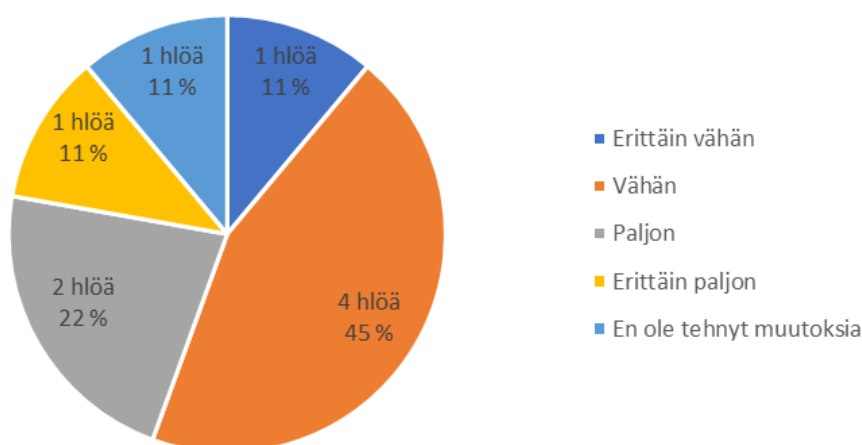
Kuva 12. Etätyöympäristö ja tilat

Kuvan 13 vastaajajoukosta poistettiin ne henkilöt, jotka eivät tehneet ollenkaan etätöitä ennen pandemian alkua. Jäljelle jäi ne yhdeksän vastaajaa, jotka olivat tehneet vain etätöitä sekä 1-3 päivää etätöitä tehneet henkilöt. Näistä vastaajista etätyömahdollisuuksien ennen COVID-19-pandemian alkamista koki sekä hyviksi että huonoiksi neljä (44%) henkilöä, ja vain yksi koki ympäristön ja tilojen olevan erittäin hyvät. Puolestaan työpisteeseen muutoksia oli tehnyt viisi henkilöä (56%) vähän tai erittäin vähän, ja kolme henkilöä (33%) paljon tai erittäin paljon. Vain yksi henkilö ei ollut tehnyt pakotetusta etätyöstä johtuen muutoksia työpisteeseensä.

Ennen COVID-19 pakotetun etätyön alkua koin
työskentelymahdollisuuksieni (ympäristö ja tilat)
etätyössä olleen



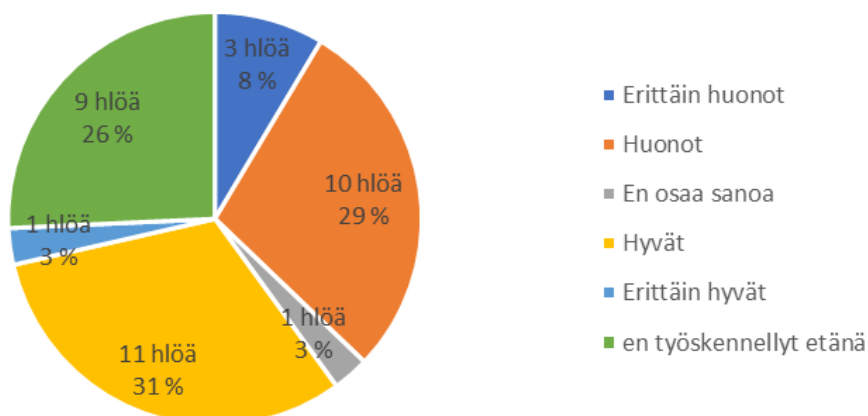
Olen joutunut tekemään etätyöpisteeseeni muutoksia
COVID-19 pakotetusta etätyöstä johtuen



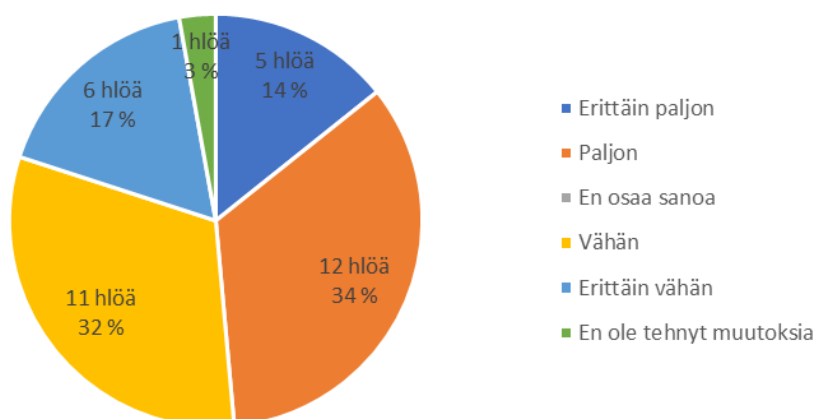
Kuva 13. Ennen COVID-19-pandemiasta aiheutunutta pakotetun etätyön alkua vain etätoita tehneiden ja 1-3 päivää viikossa etätoita tehneiden työskentely-ympäristö (n=9)

Kuvan 14 vastaajajoukossa oli vain ne 35 henkilöä, jotka eivät tehneet ollenkaan etätoita ennen COVID-19-pandemian alkua. Työympäristönsä erittäin huonoksi tai huonoksi koki 13 henkilöä (37%), ja hyväksi tai erittäin hyväksi 12 henkilöä (34%). Yhdeksän henkilöä (26%) vastasi etteivät työskennelleet etänä ennen pandemian alkua, ja yksi henkilö ei osannut sanoa, oliko työskentelymahdollisuudet ennen pandemian alkua hyvät vai huonot. Pandemian vuoksi etätyöpistemuutoksia joutui tekemään paljon tai erittäin paljon 17 henkilöä (48%). Vähän tai erittäin vähän työpistemuutoksia joutui tekemään samoin 17 henkilöä. Vain yksi henkilö ei joutunut tekemään muutoksia etätyöpisteeseensä.

Ennen COVID-19 pakotetun etätyön alkua koin
työskentelymahdollisuuksieni (ympäristö ja tilat)
etätyössä olleen



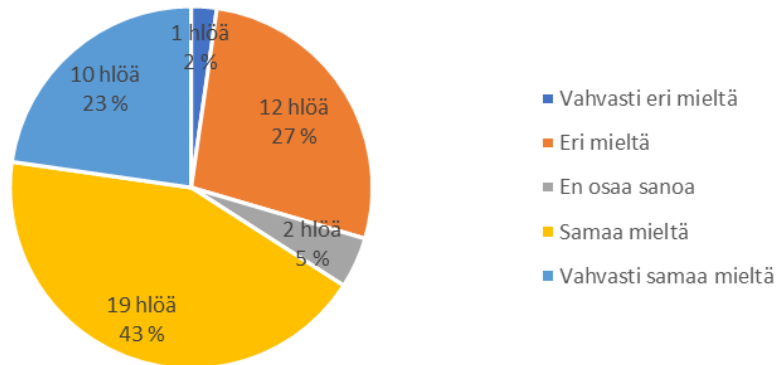
Olen joutunut tekemään etätyöpisteeseeni muutoksia
COVID-19 pakotetusta etätyöstä johtuen



Kuva 14. Työskentely-ympäristö henkilöillä, jotka eivät tehneet ollenkaan etätöitä ennen COVID-19-pandemian alkua (n=35)

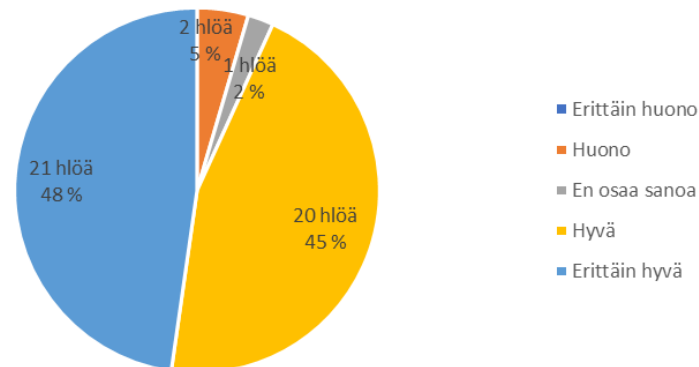
29 henkilöä (66%) oli samaa tai vahvasti samaa mieltä siitä, että heidän etätyöpisteensä täytti tehokkaan työskentely-ympäristön vaatimat olosuhteet hyvin tai erittäin hyvin (Kuva 15). 12 henkilöä (27%) oli eri mieltä ja 1 henkilö (2%) vahvasti eri mieltä, että työskentely-ympäristö oli tehokas. Kaksi henkilöä eivät osanneet sanoa millaiset etätyöpisteen olosuhteet olivat.

Etätyöpisteeni täyttää tehokkaan työskentely-ympäristön vaatimat olosuhteet, kuten ergonomia, pöytä, tuoli, valot, näytöt jne.

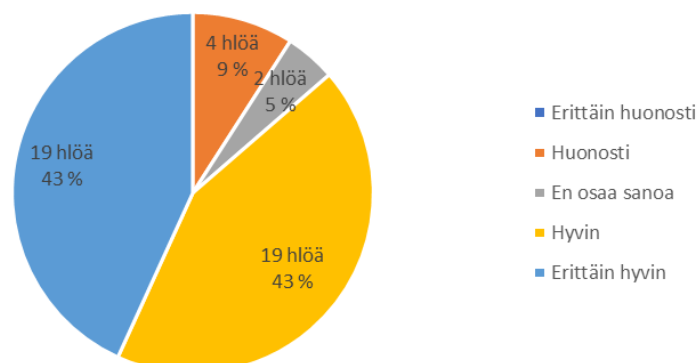


Kuva 15. Etätyöpisteen työskentely-ympäristön olosuhteet (n=44)

Koen, että COVID-19 pakotetun etätyön aikana työrauha etätyöympäristössäni on



COVID-19 pakotetun etätyön aikana koen pystyväni keskittymään etätyöympäristössäni työtehtäviini



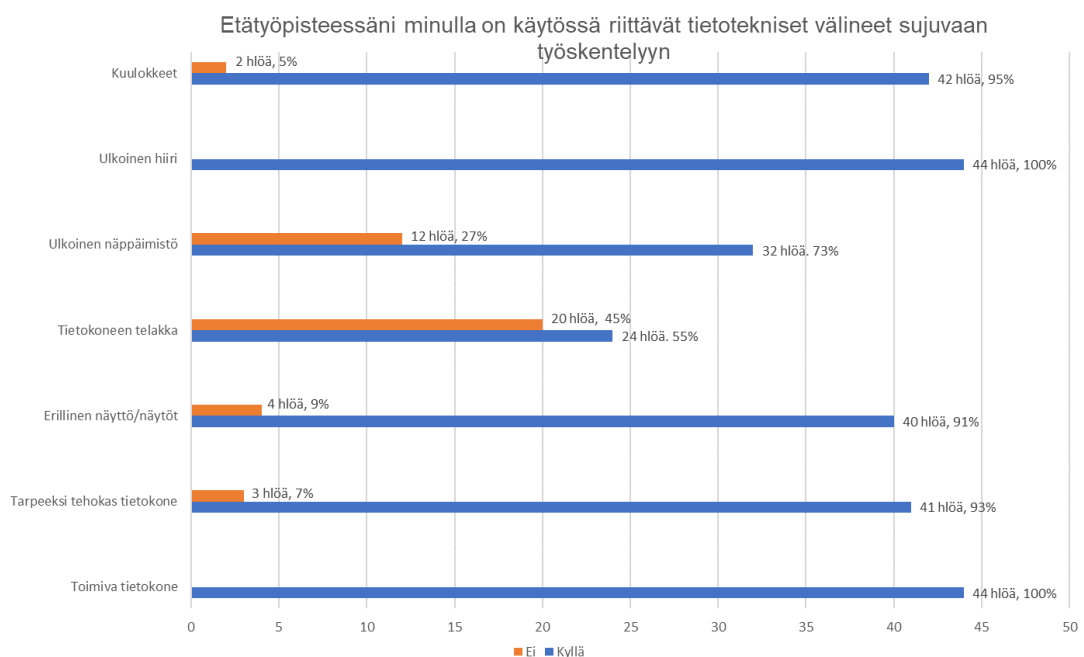
Kuva 16. Etätyöympäristön työrauha sekä keskittyminen työtehtäviin

93% kyselyyn vastanneista kokivat etätyörauhan olevan joko hyvä tai erittäin hyvä (Kuva 16). Myös työhön keskittymisen koettiin olevan erittäin hyvää tai hyvää, sillä vain neljä

henkilöä vastasi pystyvänsä keskittymään huonosti työtehtäviinsä, ja kaksi työrauhan olevan huono omassa etätyöympäristössään.

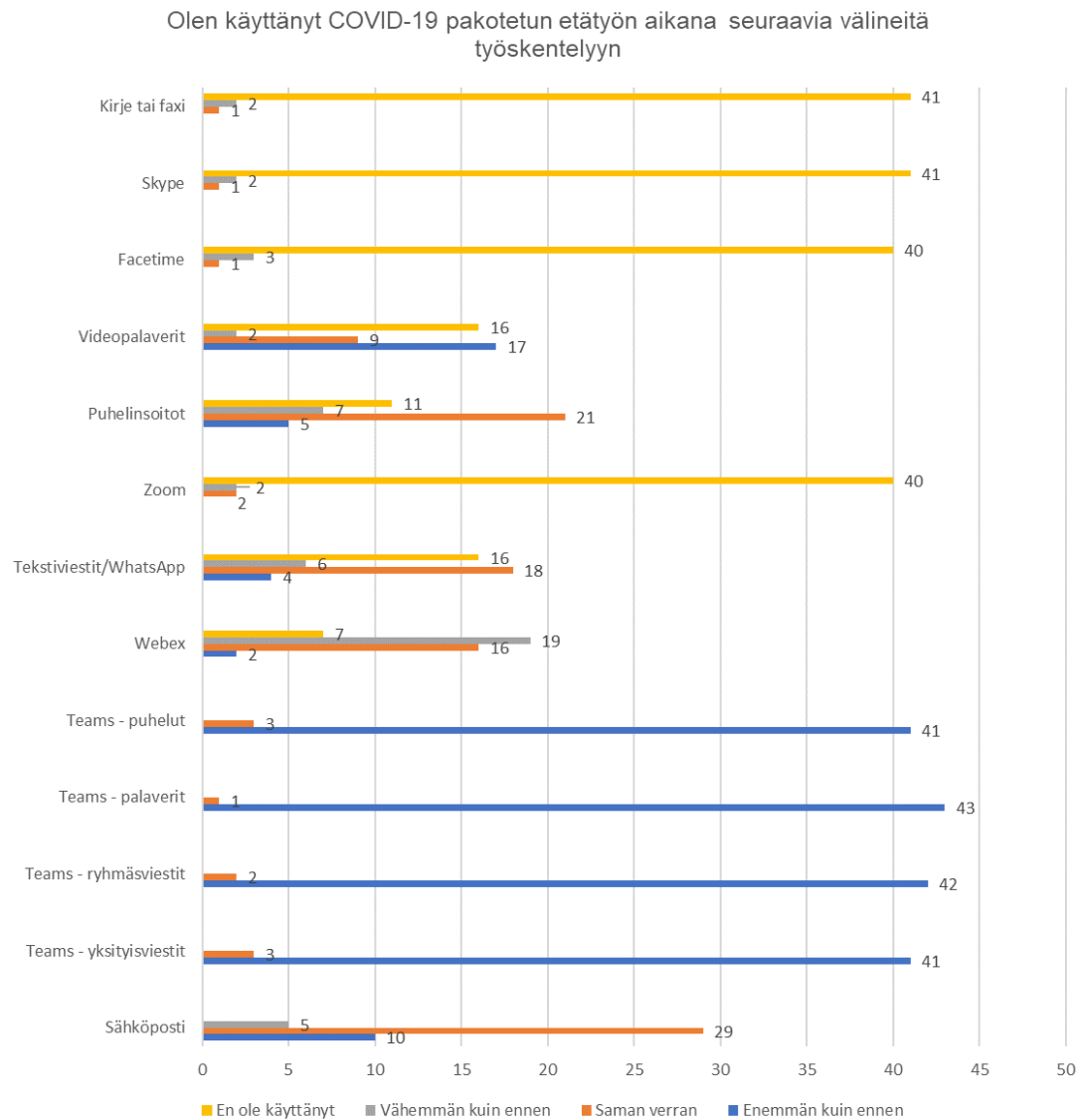
4.5 Etätyöskentelyn työkalut

Etätyöhön siirryttäessä on tärkeää, että tekniset työskentelyvälineet ovat riittävän hyvät ja toimivat (Kuva 17). Pääsääntöisesti nämä näyttivät olevan kunnossa kyselyyn osallistuneilla ihmisillä, sillä kaikilla vastaajilla oli käytössään toimiva tietokone sekä ulkoinen hiiri. Lähes kaikilla oli kuulokkeet (95%), erillinen näyttö (91%) sekä tarpeeksi tehokas tietokone (93%) sujuvaan etätyöskentelyyn. Ulkoinen näppäimistö oli 32 henkilöllä (73%) ja tietokoneen ulkoista telakkaa oli käytössä enää vain reilulla puolella työntekijöistä eli 24 henkilöllä (55%).



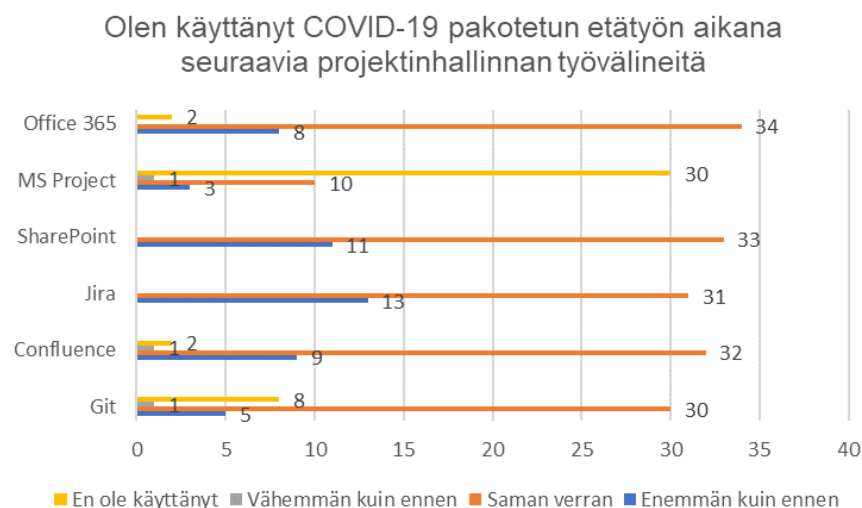
Kuva 17. Etätyöpisteiden tekniset työvälineet

Jokaisessa työpaikassa on käytössään firman omaa työtarkoitusta palvelevat työvälineet. Pääsääntöisesti ICT-alalla nämä ovat sähköisesti käytettäviä työvälineitä, mutta työpaikasta sekä työtehtävistä riippuen käytössä voi edelleen olla myös ei-sähköisiä työvälineitä, kuten kirjeet. Kyselyyn osallistuneista henkilöistä kolme käytti joko faxia tai kirjettä työskentelyynsä saman verran tai vähemmän kuin ennen COVID-19-pandemian alkamista (Kuva 18). Yli 90% käytti Teamsin eri kanavia, viestimahdollisuuksia sekä puheluita enemmän kuin ennen pandemian alkamista. Myös videopalavereja sekä tekstiviestejä ja WhatsApp-viestejä käytti 39% vastanneista työskentelyyn enemmän nyt kuin ennen pandemian alkamista. Sen sijaan Skypen, Zoomin tai Facetime-kanavien käyttö oli erittäin vähäistä, mistä voitaneen päätellä, etteivät nämä työvälineet ole yleisesti yrityksen käytössä. Webex online-verkkokonferenssipalvelua käytti puolestaan huomattavasti vähemmän henkilöitä (43%) työskentelyyn kuin ennen. Saman verran tai enemmän soitti puheluita 26 (59%) henkilöä ja sähköpostia käytti 39 (89%) henkilöä.

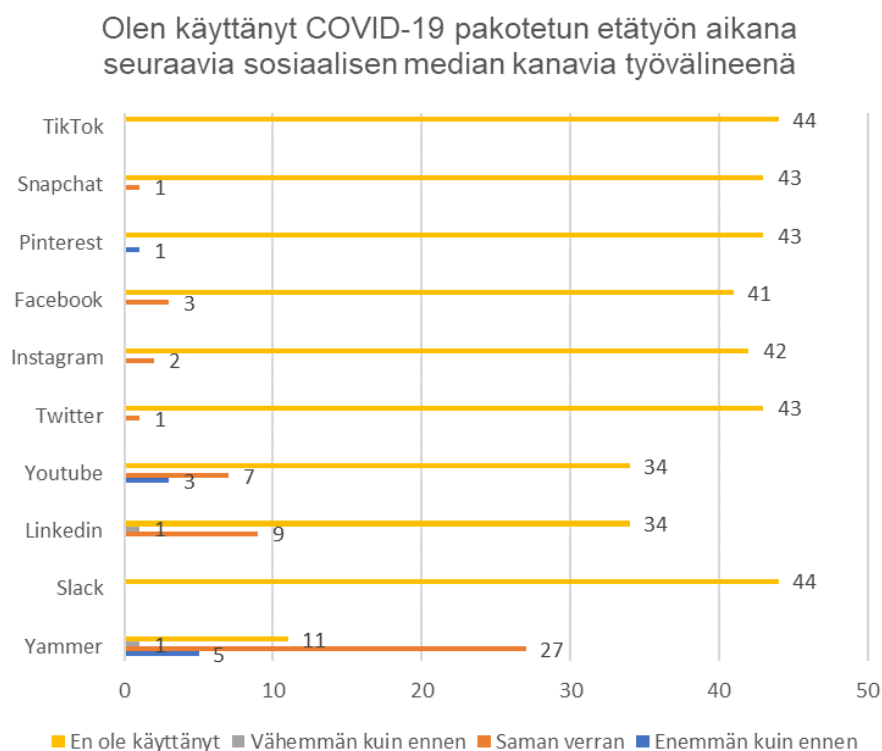


Kuva 18. COVID-19 pakotetun etätyön aikaiset työvälineet

Lähes kaikkia etätyön aikaisia projektinhallinnan työvälineitä kyselyyn vastanneet olivat käyttäneet saman verran tai enemmän kuin ennen pandemian alkamista (Kuva 19). Noin neljäsosa vastaajista käytti etenkin Jiraa ja SharePointtia enemmän kuin ennen pandemiaa. MS Project-työkalua sen sijaan 30 (68%) henkilöä ei ollut käyttänyt ollenkaan.



Kuva 19. Etätyön aikaiset projektinhallinnan työvälineet

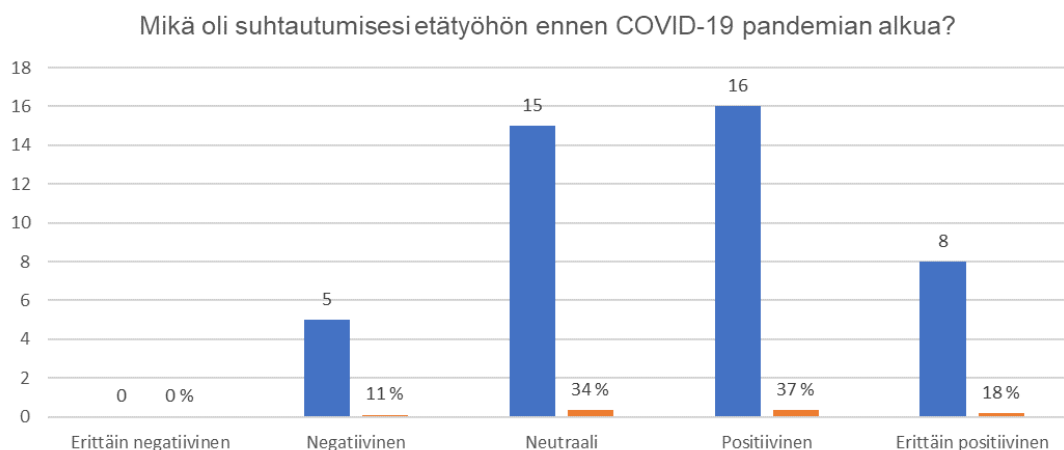


Kuva 20. Sosiaalisen median kanavat etätyövälineenä

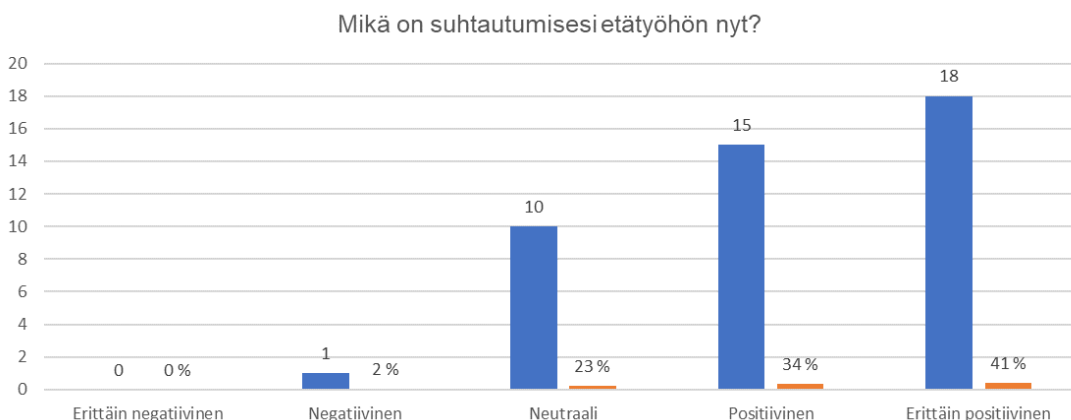
Kyseisen yrityksen työntekijöiden sosiaalisen median käytön vähyys oli sen sijaan hienoinen yllätys. Yammer oli ahkerassa käytössä, ja vastanneista 33 (75%) henkilöä olikin käyttänyt kanavaa työvälineenä saman verran tai enemmän kuin ennen pandemiaa (Kuva 20). Lähes kukaan kyselyyn osallistuneista ei ollut käyttänyt muita sosiaalisen median kanavia työvälineenä, pois lukien Youtube-kanava, jota oli käyttänyt enemmän tai saman verran kuin ennen 10 (23%) henkilöä.

4.6 Suhtautuminen ja kiinnostus etätyöhön ennen ja jälkeen pandemian

Kuvasta 21 voidaan havaita, että yli puolet (55%) kyselyyn osallistuneista henkilöistä suhtautui etätyöhön ennen COVID-19-pandemian alkua positiivisesti tai erittäin positiivisesti. Neutraalisti etätyöhön suhtautui 15 (34%) ja negatiivisesti viisi (11%) henkilöä. Kun verrataan tuloksia tämän hetken etätyösuhtautumiseen (Kuva 22), positiivisesti tai erittäin positiivisesti etätyöhön suhtautuvia oli jo 33 (75%) henkilöä. Negatiivisesti etätyöhön suhtautui enää vain yksi henkilö.



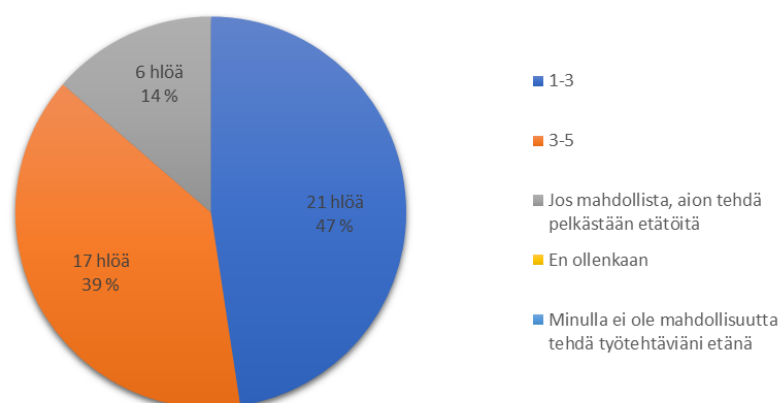
Kuva 21. Vastaukset suhtautumisesta etätyöhön ennen COVID-19 pakotetun etätyön alkua



Kuva 22. Vastaukset koko ryhmän suhtautumisesta etätyöhön nyt

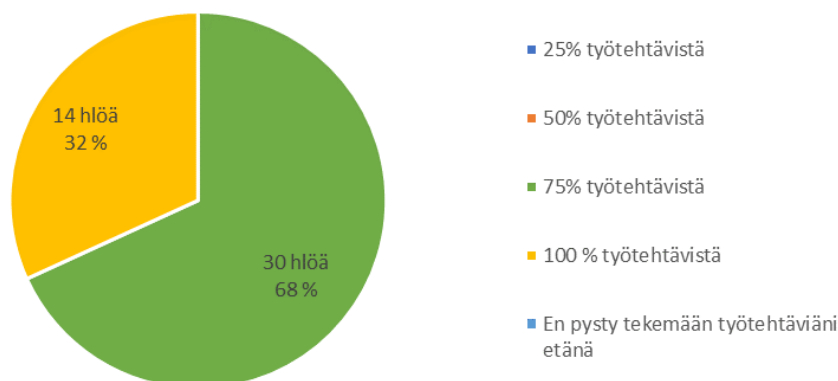
Kun verrataan tämän luvun alussa kerrottua etätyötä tehneiden työntekijöiden määrää (20%) kuvan 23 tulokseen, jossa kysyttiin työntekijöiden kiinnostusta tehdä etätöitä COVID-19-pandemiasta aiheutuneen pakotetun etätyön jälkeen, voimme helposti havaita, että kaikki vastaajat (100%) olivat kiinnostuneita tekemään jatkossa etätöitä. Ja mikä tärkeintä, kaikilla näyttäisi olevan mahdollisuus tehdä työtehtäviään etänä (Kuva 24).

Kuinka monta päivää haluaisit jatkossa tehdä etätöitä keskimäärin viikossa COVID-19 pakotetun etätyön jälkeen?



Kuva 23. Vastaukset halusta tehdä jatkossa etätöitä viikossa

Etätöitä tehdessäsi, kuinka suuren osan työnkuvaasi kuuluvista tehtävistä pystyt tekemään etätyöpisteeltä käsin



Kuva 24. Vastaukset mahdollisuudesta tehdä työtehtäviä etänä

Seuraavassa kappaleessa on esitelty vapaan tekstikentän vastauksia, johon vastaajat saivat jättää kommentteja etätyön pitkäaikaisvaikutuksista omaan ja tiimin päivittäiseen työskentelyyn.

4.7 Avoimen kysymyksen tulokset

Avoin tekstikenttä antoi työntekijöille mahdollisuuden tarkastella vapaammin etätyön vaikutusta työntekoon. Kommentteja tuli yhteensä 23 työntekijältä, joten noin puolet kyselyyn vastanneista halusi kertoa omin sanoin etätyötuntemuksistaan. Eniten kommentoitiin sosiaalisen kanssakäymisen vähyydestä. Kuten tämän tutkielman kappaleessa 2.2.2 on kerrottu etätyön sosiaalisista haittavaikutuksista, myös useat kyselyyn vastanneista ihmisistä kokivat yksinäisyyttä ja jopa etätyöapatiaa:

“Kaipaen päivittäistä kanssakäymistä työtovereiden kanssa, mukaan luettuna epäviralliset keskustelut kahvitauoilla ja työn lomassa.”

“Etätyöapatia, ikävä työkavereita eli sitä normaalia sosiaalista kanssakäymistä toimistolla.”

“Toimistolla tapahtuvat keskustelut, joihin saattoi liittyä useampi henkilö ihan vain kuullessaan jotain kiinnostavaa. Työn sosiaalinen puoli on lähes hävinnyt.”

“Pelkkä etätyö vieraannuttaa aikojen saatossa työporukkaa toisistaan.”

“Etätyö on melko yksinäistä, kun kahvitauko- ja avokonttorikeskusteluja ei tule lainkaan.”

Yksi vastaajista kertoi kuitenkin etätyön vaikuttaneen positiivisesti hänen sosiaaliseen kanssakäymiseen työyhteisön kanssa:

“Olen pakotetun etätyön alkamisen jälkeen sosialisoinut enemmän työtiimin kanssa verrattuna aikaan ennen etätyön alkamista.”

Osa vastaajista koki tiedonkulun olevan heikkoa. sekä työhön liittyvän keskustelun kadonneen lähes kokonaan etätyön aikana:

“Välillä tiedon kulku tiimin sisällä katkeilee.”

“Tiimien välinen luonnollinen kommunikointi olematonta. Tiedonkulku heikkoa.”

“Suurin ”haitta” etätyöskentelyssä on, että sanaton viestintä palaverissa jää puuttumaan. Työhön liittyvä keskustelu on lähes jäänyt pois. Työkaverit tuntuvat etäisemmiltä.”

Tiedonkulussa koettiin myös positiivisia kokemuksia, sillä yhteisiä lyhyitä kokouksia, joissa käytiin pikaisesti läpi kunkin henkilön työtehtävät, järjestettiin nyt enemmän kuin ennen CODIV-19 pandemian alkua:

“Koko tiimillä on päivittäinen, yhteinen palaveri joka auttaa ymmärtämään ja pitämään kiinni tiimin senhetkisiä tehtäviä ja ongelmia. Lisäksi infoa jaetaan ja asioita pohditaan Teams Chatissa. Koen että ilman näitä päivittäisiä yhteydenpitokanavia tiimin toimintakyky heikkenisi ja ymmärrys omasta tekemisestä laskisi, samoin tiimi voisi alkaa lokeroitua tekemisten ja osaamisten suhteen.”

“Pidämme joka aamu lyhyehkön puhelinpalaverin (10min-1h), jossa käydään läpi mitä kukanenkin on vuorokauden aikana puuhailut....eli pysymme ajan tasalla miten työmme edistyvät, ja on mahdollisuus keskustella mahdollisista ongelmatilanteista. Toimistolla ollessamme tällaista käytäntöä ei ollut, eli et ollut välttämättä tietoinen millaisten asioiden parissa muut puuhastelevat. Eli tietoisuus koko tiimin toiminnasta on parantunut etätöiden aikana. Helpottaa varsinkin ongelmatilanteissa, kun tiedät jos muillakin on ollut vastaavia haasteita.”

Tiedonkulun positiiviksi puoliksi vastaajat kertoivat päivittäisten kokousten pitämisen. Vaikka kyselyssä ei suoraan kysytty palaverikäytäntöiden muutoksista, muutama vastaaja kertoi, että pakotetun etätyön alkaessa kokousten määrä kasvoi räjähdysmäisesti. Eräs vastaaja koki tämän vaikuttaneen jopa työtehoon. Tosin eräs vastaaja koki myös positiivisena ad-hoc kokousten järjestämisen helpouden etätyön aikana.

Alla kommentteja kokouksiin liittyen:

“Palaverit lisääntyneet valtavasti aikaisempaan.”

“Palaverien määrä räjähti käsistä etätöön alkuaikoina ja työteho laski selvästi (ei aikaa tehdä "oikeita" töitä), koska palavereita järjestettiin huomattavasti enemmän ilman järkevää suunnittelua/kontrollia.”

“Neuvotteluhuoneiden varaustilanne ei ole estänyt palavereita. Mahdollisuudet ollut myös pikapalavereihin”

Aiemmin tässä luvussa, kuvan 16 yhteydessä, kerrottiin kyselyn tuloksista etätöyryyteen liittyen. Samoin luvun 2.2.1 kappaleessa kaksi on viitattu etätöön tarjoavan mahdollisesti rauhallisemman ympäristön työntekoon, kun työpaikan kaltaisia keskeytyksiä ei esiinny.

Alla kyselyyn osallistuneiden kommentteja työryyryyteen:

“Tällä hetkellä teen sellaista työtä joka vaatii keskittymiseen soveltuvan ympäristön ja olen erittäin iloinen, että ei tarvitse mennä täyteen ahdettuun avokonttoriin, jossa ei oikeasti ole omaa työryyryä ollenkaan.”

“Etätöyryssä minulla on ollut parempi työryyry kuin toimistotilassa, jossa on enemmän keskittymistä häiritseviä tekijöitä.”

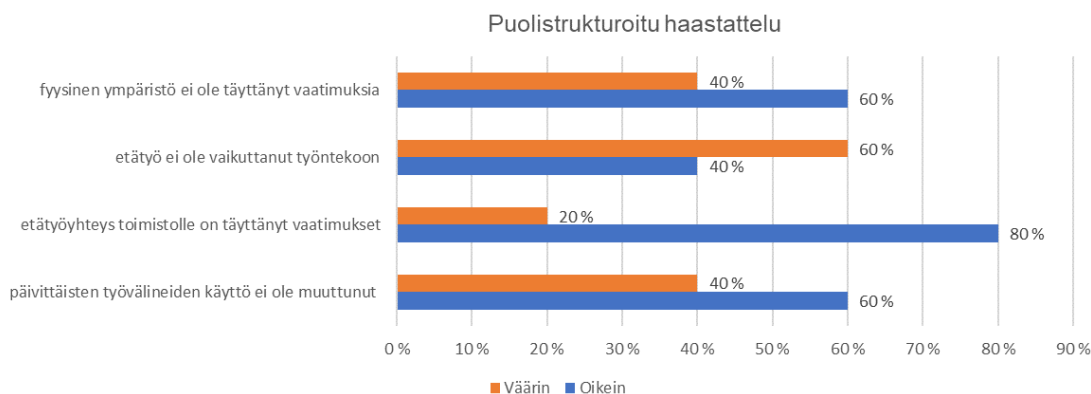
“Etätöyryssä ei tule enää niin paljoa keskeytyksiä tiimikavereiden toimesta, kun ennen joku saattoi tulla toimistolla luokse keskustelemaan. Oma työtä ehkä helpompi hallita etänä, kun ei tule jatkuvia keskeytyksiä. Puhelimen ja tietokoneen voi laittaa äänettömälle, jos alkaa tekemään jotain keskittymistä vaativaa työtehtävää.”

“Niin nurinkurista kuin se onkin, koen usein vaikeammaksi keskittyä etätöyryssä täysin hiljaisessa asunnossa kuin avokonttorissa, jossa liikkuu työkavereita ja kuuluu ääniä.”

Työryyry on kuitenkin subjektiivinen käsite, joten siitä on vaikea tehdä yksiselitteistä tutkimusta, jossa voitaisiin määrittää suoraan tietyn joukon perusteella, onko työryyrylla lopulta positiivinen vai negatiivinen kaiku. Toiset pystyvät keskittymään töihinsä paremmin, kun ympärillä on elämää ja liikettä, toiset taas vaativat absoluuttisen hiljaisuuden pystyäkseen työskentelemään keskittyneesti ja tehokkaasti.

4.8 Puolistrukturoidun haastattelun tulokset

Siirryttäessä COVID-19-pandemian vuoksi pakotettuun etätöyryyn, 60% haastateltavista (n=5) kertoi, ettei fyysinen ympäristö täyttänyt vaatimuksia, ja ettei päivittäisten työvälineiden käyttö ollut muuttunut (Kuva 25). 40% sanoi työskentelyn olevan samanlaista kuin ennen etätöihin siirtymistä, ja 80% haastateltavista olivat tyytyväisiä etätöyryyteen toimistolle.



Kuva 25. Haastattelun tulokset

40% haastateltavista koki, että fyysisen ympäristö oli täyttävän vaatimukset:

“Ei ole ongelmaa työpisteellä tai sen ympärillä, ei työpaikalla eikä kotona.”

“Tämä on taatusti asia jonka toimivuus vaihtelee kunkin työntekijän kohdalla kun kotitoimistot ovat kaikki erilaisia, mutta tästä ympäristöstä henkilö voi itse tehdä mieluisensa, joten väite on jokseenkin subjektiivinen. Omalla kohdallani tämä kotiympäristö on jopa monin puolin parempi kuin avokonttoritilat mm. ilmanlaadun ja melusaasteiden suhteen.”

Haastateltavista 60% koki etätyön vaikuttaneen työntekoon. Sillä oli niin positiivisia kuin negatiivisia vaikutuksia:

“Työtuntien määrä on lisääntynyt, syitä ovat: aamusta ja iltapäivästä säästyy aikaa autoilulta, ei muista pitää taukoja, helppo jatkaa päivää pieni hetki, kun kotona on valmis työpiste ja laitteet.”

“Työnteko on lisääntynyt versus pandemiaa ennen. Usein tulee myös iltaisin tehtyä töitä, jos ei ole muuta.”

“Etätyö on luonnollisesti vaikuttanut työntekoon siten että omiin tehtäviin on helpompi keskittyä mutta toisaalta ei ole niin hyvää näkyvyyttä siihen mitä muut tekevät. Työnteko on yksinäisempää. Työteho on parempi.”

Vain 20% kertoi, ettei etätyö yhteys toimistolle ollut tyydyttävä, ja tiedonsiirto oli liian hidasta:

“Esiintyy tiedonsiirto-ongelmia: Yritys siirtää isoja filejä ei onnistu ja se kuumentaa puhelimen: Firman politiikan mukaan oletus on, että käytetään puhelimen 4G liittymää tiedonsiirtoon ja sen pitäisi olla riittävä.”

Päivittäisten työvälineiden käyttö oli muuttunut 40% henkilöistä:

“Teams chätin ja teams puheluiden käyttö lisääntynyt (paikkaa osaltaan ainakin ex tempore keskustelujen puutetta).”

“Etätyö on lisännyt huomattavasti Teams:in käyttöä. Kaikki päivittäiset palaverit mitkä aikaisemmin pidettiin kasvokkain ovat nykyään Teams:issä.”

Haastatteluissa tuli myös ilmi, että työntekijät kokivat työtehon parantuneen etätyössä ylimääräisen toimistotilojen hälyn vähennyttyä huomattavasti. Toisaalta koettiin tiettyjen asioiden sopimisen ja läpikäynnin hankaloituneen, koska face-to-face ja ex-tempore suunnittelupalavereita ei enää ollut, vaan täytyi sopia erilliset Teams-tapaamiset.

5. Pohdinta

Tässä luvussa summataan luvussa neljä esitellyn tutkimuksen tulokset, sekä keskustellaan löydöksistä nojaten aikaisempiin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten COVID-19-pandemia ja sen seurauksena aiheutunut pakotettu etätyöhön siirtyminen vaikutti ICT-alalla työntekijöiden etätyökäytänteisiin ja työmotivaatioon, sekä työvälineiden ja työympäristön vaikutuksesta niin työtehoon kuin työntekoon yleisesti.

Tässä tutkimuksessa koetun työtehon kasvua sekä alenemista tarkasteltiin eri ajanjaksoina. Tutkimuksen mukaan puolet vastaajista kokevat etätyön olleen pääsääntöisesti tehokasta jo ennen COVID-19-pandemian alkamista. Työtehoa tarkastateltaessa havaitaan ensimmäisen pandemiasta johtuvan pakotetun etätyökuukauden jälkeen, että puolet työntekijöistä kokivat työtehon kasvaneen, ja puolen vuoden etätyöskentelyn jälkeen 70% työntekijöistä oli sitä mieltä, että työteho oli kasvanut etätyön aikana. Vuoden etätyöskentelyn jälkeen 64% työntekijöistä on vieläkin sitä mieltä, että työteho on edelleen kasvussa. Myös Flores (2019) totesi Global Workplace Analytics:n tekemässä tutkimuksessa, että kaksi kolmasosaa työnantajista raportoi työntekijöidensä tuottavuuden kasvaneen etätyön aikana. Samoin Choudhury ja kumppanit (2019) mainitsivat artikkelissaan, että kahdella yrityksellä oli saman suuntaisia kokemuksia etätyön vaikutuksesta tuottavuuteen; toisen yrityksen työntekijöiden tuottavuus kasvoi 13% ja toisen yrityksen 4.4% ilman, että työn laatu heikkeni.

Toisaalta tuottavuuden koettiin myös kärsivän COVID-19 aiheuttamasta etätyöstä johtuen, ja esimiehet kokivat etänä tapahtuvan kommunikoinnin vievän samalla liikaa aikaa (Wang ja kumppanit, 2020). Myös Marlow, Lacerenza ja Salas (2017) totesivat artikkelissaan työn tehokkuuden laskevan, kun yhteydenpito tapahtui ainoastaan virtuaalisia työvälineitä käyttäen. Koettua työtehoa tarkastateltaessa havaitaan, että kuukausi pakotetun etätyön jälkeen koettu työteho laski 13:lla (30%) henkilöllä. Tätä voitaneen selittää ei pelkästään työntekijöiden omalla etätyöhön siirtymisellä, vaan myös muiden perheenjäsenten, kuten pienten koululaisten siirtymisellä etäkouluun. Perheiden jääminen kokopäiväisesti kotiin aiheutti todennäköisesti hämmennystä ja erityisjärjestelyjä etätyöskentelytapoihin, sillä ennen pandemiaa 80% työntekijöistä eivät olleet työskennellyt viikoittain ollenkaan etätöissä. Vuosi COVID-19-pandemian alkamisesta enää kuusi (14%) henkilöä kokee etätyötehonsa olevan laskussa. Tämä tarkoittaa, että yli puolet vastaajista kokevat työtehonsa joko kasvaneen tai pysyneen samalla tasolla kuin työteho heti ensimmäisten kuukausien aikana.

Elshaiekh ja kumppanit (2018) totesivat tutkimuksessaan, että saadakseen etätyöskentelystä kaiken hyödyn irti sekä tehdäkseen siitä mahdollisimman joustavan ja tehokkaan työskentelymuodon täytyy prosessien, ihmisten, ympäristön sekä teknologian olla kunnossa. Etätyöyhteyksien ollessa toimistolle kunnossa ja toimivat, ihmiset eivät ole estyneitä tekemään töitään ja oletettavasti työn tehokkuus ei laske etätyöyhteydestä johtuen. Sama voidaan päätellä tämän tutkielman perusteella, sillä yli 90% työntekijöistä kokevat, että etäyhteydet toimivat moitteettomasti toimistolle COVID-19 pakotetun etätyön aikana. Samaten 75% pystyy tekemään kaikki päivittäiset työtehtävänsä pääsääntöisesti ilman, että etätyöyhteys estää heidän etätyöskentelyään.

Kyselyn avoimen kysymyksen temaattisen analyysin pohjalta nousee esille työntekijöiden etätyönaikainen yksinäisyys sekä etätyöapatia. Kuten Elshaiekh ja kumppanit (2018), Flores (2019) sekä Wang ja kumppanit (2020) totesivat

artikkeleissaan, myös tämän tutkimuksen mukaan ihmiset kokevat olevansa yksinäisiä ja työn sosiaalisen puolen lähes kokonaan kadonneen. Henkilökohtainen kanssakäyminen toisten työntekijöiden kanssa puuttuu ja toimistolla tapahtuvaa avointa keskustelua ei ole käytännössä enää ollenkaan. Myös uusien työntekijöiden tiimiytymisestä tulee yhä haastavampaa, kun yhteisiä kokoontumisia ei ole. Ihmisten tuntiessa yhteenkuuluvuutta sekä eristäytyneisyyttä työyhteisöstään, voisivat säännöllisesti järjestetyt face-to-face tapaamiset parantaa tiimin sisäistä ryhmädynamiikkaa, kommunikointia sekä yhteenkuuluvuutta. Sosiaalinen affordanssi, eli työnantajan tarjoama mahdollisuus sosiaaliseen kanssakäymiseen muiden työntekijöiden kanssa, tarjoaisi parhaimmillaan työntekijöille mahdollisuuden päästä vaihtamaan ajatuksia ei pelkästään työasioista vaan myös yleisesti keskustelemaan arkisista työympäristöä sekä jokapäiväistä elämää koskevista asioista.

Eurofoundin (2020) tekemän tutkimuksen mukaan moni työntekijä koki COVID-19-pandemiasta johtuvan pakotetun etätönn olleen positiivinen kokemus. Silti 53% eli yli puolet kokivat, että työnantajan tarjoamat tarvittavat etätövälineet olivat riittämättömät etätönn tekemiseen. Tämä johtui siitä, että etätöihin siirtyminen oli suunnittelematonta ja yllättävää. (Eurofound, 2020.) ICT-alalla on lukuisia erilaisia etätövälineitä, joista jokainen työpaikka valitsee parhaiten yrityksen vaatimuksiin vastaavat työvälineet. Suurin osa näistä on sähköisiä, kuten Teams, sähköposti tai Webex. Elshaiekh kumppaneineen (2018) totesi tutkimuksessaan infrastruktuurin merkityksen korostuneen teknistä laitteistoa sekä etätökaluja valittaessa, kuten mitkä etätötekniikat (esimerkiksi puhelut, viestit, sähköposti, intranet) olivat parhaita helpottamaan ihmisten välistä yhteydenpitoa. Flores (2019) taas totesi tekemässään tutkimuksessa, että 83,72% vastaajista oli valinnut sähköpostin eniten käytetyksi kommunikointi välineeksi. Tämän tutkimuksen mukaan eniten käytetty etätöväline on puolestaan Teams. Sen tarjoamia puhelu-, palaveri- sekä viestitysmahdollisuuksia käytettiin jo ennen pandemian alkua, mutta COVID-19 pakotetun etätönn alkamisen jälkeen sen käyttö on kasvanut kaikilla osa-alueilla yli 90-prosenttia. Myös tämän tutkielman haastatteluvastauksissa tuli ilmi, että Teams-sovelluksen käyttö oli lisääntynyt huomattavasti pandemiasta johtuvaan pakotettuun etätööhön siirtymisen jälkeen.

Etätöössä tieto- ja viestintätekniikan tärkeys on kasvanut sekä näkynyt selvemmin, sillä kaikki kommunikointi on tapahtunut etäyhteyksiä käyttäen. Erityisesti COVID-19-pandemian aikana etäyhteyksien merkitys on kasvanut, koska henkilökohtaiset tapaamiset eivät ole olleet mahdollisia. (Wang ja kumppanit, 2020.) Teknisten työvälineiden täytyy olla riittävän hyvät etätönn tekemiseen, ja kaikilla tähän tutkimukseen osallistuneilla työntekijöillä on käytössään toimiva tietokone ja lähes kaikilla se on myös riittävän tehokas sujuvaan työskentelyyn. Sen sijaan etätöyhteys koettiin joissakin tapauksissa olevan riittämätön. Yritys, jonka työntekijöiden vastauksia käytettiin tähän tutkimukseen, tarjoaa työntekijöilleen tavallisen 4G-liittymän matkapuhelimiin sekä puheluita että tiedonsiirtoa varten. Käytettäessä puhelinta tietokoneen yhteyspisteinä, osa vastaajista kommentoi tiedonsiirron olevan liian heikko, eikä esimerkiksi suurempien tiedostojen siirto onnistu. Jos käytössä oli kiinteä verkko, se yleensä oli omakustanteinen.

Aisyahin ja kumppaneiden (2019) mukaan työntekijöiden työteho sekä motivaatio työskennellä lisääntyi suotuisassa ja mukavassa työympäristössä. Tässä tutkimuksessa 29 henkilöä (66%) totesi, että heidän etätöypisteensä täyttää tehokkaan työskentelyympäristön vaatimat olosuhteet hyvin tai erittäin hyvin. Myös haastatteluissa tuli ilmi, että motivaatio ja työteho kasvavat etätöössä, kun työympäristö ja -olosuhteet ovat rauhalliset. Tosin kyselyssä tuli esille, että joillekin liian rauhallinen työympäristö voi olla jopa työtehoa heikentävä tekijä. Sekä haastatteluissa että kyselyn vastauksissa

esiintyy myös fyysisen ympäristön puutteita erityisesti COVID-19-pandemiasta johtuvan pakotetun etätyön alkamisen alkuvaiheessa, kun jokaisella työntekijällä etätyöpiste ei ollut suunniteltu kokopäiväiseen ja jatkuvaan työskentelyyn.

Vuoden 2020 COVID-19-pandemian puhkeaminen johti vahingossa maailmanlaajuiseen etätyökokeiluun miljoonien ihmisten ympäri maailmaa siirtyessä etätyöhön (Wang ja kumppanit, 2020), ja tämän seurauksena etätyöstä tuli uusi normaali suurimmalle osalle yrityksiä ja heidän työntekijöitään (Castrillon, 2021). Castrillon (2021) mainitsi artikkelissaan Gartner CFO tekemästä tutkimuksesta, jonka mukaan yli kaksi kolmasosaa (74%) työnantajista, suuret teknologia yritykset etunenässä, aikoivat pandemian päättymisen jälkeen siirtää työntekijänsä pystyvästi etätyöhön. Myös Koivula (2021) artikkelissaan totesi, että mitä suuremmasta työyhteisöstä on kyse, sitä enemmän työntekijät ovat kiinnostuneita tekemään etätöitä. Tällä hetkellä Suomessa työssäkäyvistä ihmisistä 48% teki etätöitä. Heistä 15% halusi siirtyä kokonaan työskentelemään muualle kuin työpaikalle ja kaikkiaan yli 70% työssäkäyvistä ihmisistä toivoi etätyön tekemisen olevan jollakin tasolla mahdollista jatkossakin. (Koivula, 2021.)

Vuotta 2020 pidettäessä etätyön vuotena pystytään kuitenkin jo nyt näkemään, että trendi etätyöskentelystä tulee jatkumaan vielä vuonna 2021. Castrillon (2021) artikkelin mukaan oli arvioitu, että vuoteen 2025 mennessä 70% työssäkäyvistä ihmisistä tulee työskentelemään kuukaudessa vähintään viisi päivää etänä. (Castrillon, 2021.) Tämän tutkimuksen vastaajat suhtautuvat myös etätyöhön hyvin positiivisesti. Yli puolet vastaajista suhtautui etätyöhön ennen COVID-19-pandemian alkua positiivisesti ja vuosi pandemian alkamisen jälkeen tätä mieltä olevien osuus on noussut jo 75%:iin. Tutkimuksessa 20% työntekijöistä teki etätyötä viikoittain ennen pandemian alkamista, ja kysyttäessä työntekijöiden kiinnostusta tehdä etätöitä COVID-19 pakotetun etätyön loppumisen jälkeen kaikki vastaajat ovat kiinnostuneita tekemään myös jatkossa etätöitä. Ja mikä tärkeintä, kaikilla on mahdollisuus myös tehdä työtehtäviään etänä.

Työelämän trendit ovat muuttumassa. Tapahtumassa on perustavanlaatuinen muutos siinä, miten ihmiset elävät ja työskentelevät ja me yhteiskuntana olemme todistamassa tätä muutosta. Uusien tietoteknisten taitojen merkitys kasvaa, paikan ja ajan merkitys vähenee sekä kyky oppia ja muuttua työelämän kontekstin muuttuessa kehittyy. Nämä suuntaukset korostavat koulutuksen tärkeyttä ja sen merkitystä saada tarvittavat taidot 2000-luvun tasolla sekä tukevat jatkuvaa elinikäistä oppimista. (Michaud, 2018.) On huomioitava, että kun COVID-19 aiheuttama pandemia ja kaikki siihen liittyvä, etätyöskentely mukaan lukien on ohi, virtuaaliset projektit, tiimit ja työntekijät tulevat todennäköisesti olemaan uusi normaali tapa työskennellä. Tämä on PMtimesin (2020) artikkelin mukaan hyvä asia. Työnantajilla on mahdollisuus palkata parhaat työntekijät ilman, että heidän tarvitsee tulla fyysisesti työpaikalle. Kustannusten mahdollisesti pienentyessä tuottavuus silti kasvaa. Tämä on tilanne, jossa kaikilla on mahdollisuus voittaa. (PMtimes, 2021.)

6. Loppusanat

Etätyön tekemisen lähtökohtana on, että työ on mielekästä ja tuottavaa. Vaikka etätyössä on paljon etuja, se asettaa myös omat vaatimuksensa niin työntekijälle kuin työnantajalle. Etätyöntekijän on muun muassa päästävä tarvittaessa fyysisesti työpaikalle, työntekijällä on oltava hyvät etätyöyhteydet ja riittävästä tietoturvasta on huolehdittava. (Salmenperä, 2007.) Työnantajan tulisi tarjota etätyöntekijöille toimivat teknologiat ja viestintäjärjestelmät, kuten luotettavat verkkoyhteydet ja riittävät sovellukset. Näiden avulla tuetaan etätyöntekijän päivittäisiä toimia ja mahdollisesti vähennetään työntekijän ahdistusta. Tähän täytyisi sisältyä myös sosiaalinen affordanssi sekä tilat, joissa etätyöntekijät voisivat olla epävirallisesti sosiaalisessa kanssakäymisessä luoden keskinäistä yhteenkuuluvuutta ja luottamusta. (Michaud, 2018.) Tämän tutkimuksen tarkoitus oli selvittää, kuinka COVID-19-pandemian aikainen pakotettu etätyö on vaikuttanut ICT-alan työntekijöiden etätyöskentelyyn, työtehoon sekä etätyökäytänteisiin.

Tutkielman rajoitteena voidaan pitää vastaajien tarkempien työtehtävien ja roolien määrittelyn rajaamista ulos, sekä yrityksessä vain yhden tiimin henkilöiden vastauksiin rajoittuvaa kyselyotantaa. Rajoitteena voidaan pitää myös sitä, ettei tuloksia voida yleistää ja suoraan verrata muiden alojen työyhteisöjen tuloksiin. Vaikka kyselyyn vastasi yllättävän suuri joukko, 59% työntekijöistä, silti vastaamatta jätti yli kolmasosa kyselyn vastaanottaneista.

Lähtökohtaisesti suurin osa tähän tutkimukseen osallistuneista henkilöistä ei ollut tehnyt säännöllisesti etätöitä. Jos katsotaan yleisesti tämän tutkimuksen tuloksia, voidaan todeta, että pääsääntöisesti COVID-19-pandemian aikainen pakotettu etätyö on koettu positiivisena asiana. Ehkä yleinen, jopa maailman laajuinen oletus oli, että työteho ja suorituskky saattaisi laskea miljoonien ihmisten siirtyessä työskentelemään koteihinsa. Tämä tutkimus kuitenkin osoitti, että työtehon koettiin kasvavan etätyön aikana hurjasti sen jälkeen, kun ensimmäisten kuukausien jälkeen oltiin totuttu uusiin etätyökäytänteisiin ja uuteen normaaliin työskennellä muualla kuin työpaikalla. Tätä edesauttoi muun muassa työntekijöiden riittävän hyvät etätyövälineet, sekä etätyöyhteyksien toimiminen riittävällä tasolla, jolloin työn tekeminen oli sujuvaa ja esteetöntä. Tutkimukseen osallistuneilta kysyttäessä, kuinka moni haluaa myös jatkossa tehdä etätöitä edes osan viikosta, vastaus oli ”kaikki”. Tämä antaa positiivisen kaiun ehkä toisinaan jopa parjatulle ja vaikeaksi mielletylle etätyöskentelylle.

Etätyössä päivittäisen työskentelyn dynamiikka muuttuu työnteon rutiineiden ja sosiaalisten tilanteiden osalta. Sosiaalinen verkostoituminen työyhteisössä sekä oman ryhmän sosiaalinen tuki vaikuttavat muun muassa työssä jaksamiseen. Sekä Elshaiekh kumppaneineen (2018) että Flores (2019) toteavat tutkimuksissaan työntekijöiden kokevan yksinäisyyttä sekä eristäytyneisyyttä etätyössä. Nämä tutkimukset on tehty ajankohtana, jolloin etätyöskentely oli vapaaehtoista. Mielenkiintoinen jatkotutkimuskohde olisikin, kuinka COVID-19-pandemian kaltainen, eristystä vaativa etätyö vaikuttaa työntekijöiden psyykkiseen ja fyysiseen jaksamiseen, sosiaaliseen käyttäytymiseen sekä sosiaalisiin suhteisiin työyhteisössä?

Tätä tutkielmaa kirjoitettaessa alkuperäisestä COVID-19-viruksesta on syntynyt jo useita uusia virusmuunnoksia, ja tästä johtuen pakotettua etätyöskentelyä on jatkunut referenssi yrityksessä yhtäjaksoisesti yli vuoden, jatkuen edelleen. ICT-yrityksissä liiketoiminta ja uusien työntekijöiden rekrytoinnit ovat kuitenkin jatkuneet lähes normaalisti koko pandemian ajan, mutta kuten Anderson ja Kelliher (2020) tutkimuksessaan toteavat,

etätyöllä saattaa olla negatiivinen vaikutus tiimien yhteistyöhön. Näihin pohjautuen mielenkiintoisia jatkotutkimusaiheita olisikin: Toteutuuko oletus, että etätyöstä tulee uusi normaali vai hakeutuvatko ihmiset, joko pakotettuina tai vapaaehtoisesti, takaisin työpaikoille? Miten uusien työntekijöiden tiimiytyminen ja yhteistyö muiden saman ryhmän työntekijöiden kanssa hoidetaan jatkossa, jos pandemia sekä etätyöskentely jatkuvat? Säilyykö työteho sekä työmotivaatio, jos pandemian aiheuttaman pakotetun etätyön jatkumista kestää pahimmassa tapauksessa jopa vuosia? Miten jatkossa tehdään ja toimitaan, jos tulee lisää muunnoksia ja töihin paluu estyy? Tulevaisuudessa pakotetun etätyön tilanteita voi tulla muitakin kuin pandemiasta johtuvia, ja se voi koskettaa laajasti useiden eri alojen työntekijöitä. Jatkossa olisikin tärkeää tutkia ja analysoida, mitä eri alojen pakotettu etätyö tarkoittaa, kuinka nopeasti siihen täytyy reagoida ja mitä haasteita se tuo tullessaan.

Lähdeluettelo

- Aisyah, S., Deswindi, L. & Indrajaya D. (2019). *Are Physical and Non-Physical Working Environment Effect Employees Productivity with Motivation as an Intervening Factor?* APMRC, pp.242-247.
- Anderson, D., & Kelliher, C. (2020). *Enforced remote working and the work-life interface during lockdown*. Emerald Publishing Limited, 35(7/8), pp. 677-683.
- Alghawli, A.S.A., & Almekhlafi, A.A.S. (2019). *Information and communication technology applications and their role in providing telecommuting job opportunities: A practical study on the private sector in Riyadh southern provinces*. International Journal of Advanced and Applied Sciences, pp. 55-67.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). *Using thematic analysis in psychology*. Qualitative Research in Psychology, 3(2), pp.77-101.
- Castrillon, C. (2021). This Is the Future Of Remote Work In 2021. Lainattu 25.4.2021, saatavilla: [This Is the Future Of Remote Work In 2021 \(forbes.com\)](https://www.forbes.com)
- Choudhury, P., Foroughi, C. & Larson, B. (2019). *Is It Time to Let Employees Work from Anywhere?* Lainattu 5.2.2021, saatavilla: <https://hbr.org/2019/08/is-it-time-to-let-employees-work-fromanywhere>
- Elshaiekh, N.E.M., Hassan, Y.A.A., & Abdallah, A.A.A. (2018). *The Impacts of Remote working on Workers Performance*. IEEE, pp. 1-5.
- Eurofound (2020). *Living, working and COVID-19*, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. [Living, working and COVID-19 \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/e40400/publication/ifm%20-%20living%20and%20working%20and%20covid-19%20-%20en.pdf)
- Flores, M.F. (2019). *Understanding The Challenges Of Remote Working And It's Impact To Workers*. International Journal of Business Marketing and Management, pp. 40-44.
- Google Forms. (2021). Lainattu 1.5.2021, saatavilla: [Google Forms: Free Online Surveys for Personal Use](https://forms.google.com)
- Hanhike, T. (2007). *Etätöön soveltaminen käytännössä*. Teoksessa Pekkola, J. & Uskelin, L. (toim.), *Etätöopas työnantajille*, s. 11-16. Työministeriö.
- Hirsjärvi, S., Hurme, H. (2008). *Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus.
- Koivula, J. (2021). *Yli 70 prosenttia kansasta haluaa tehdä etätöitä – "Kokemukset monipaikkatyöstä ovat valtaosin myönteisiä"*, Suomen Yrittäjien Pentikäinen kommentoi. Maaseudun Tulevaisuus. Lainattu 6.2.2021, saatavilla: [Yli 70 prosenttia kansasta haluaa tehdä etätöitä – "Kokemukset monipaikkatyöstä ovat valtaosin myönteisiä", Suomen Yrittäjien Pentikäinen kommentoi - Poliitikka - Maaseudun Tulevaisuus](https://www.maaseuduntulevaisuus.fi/yli-70-prosenttia-kansasta-haluaa-tehdä-etätöitä-kokemukset-monipaikkatyöstä-ovat-valtaosin-myönteisiä-suomen-yrittäjien-pentikäinen-kommentoi-politiikka-maaseudun-tulevaisuus)

- Kylili, A., Afxentiou, N., Georgiou, L., Panteli, C., Morsink-Georgalli, P-Z., Panayidou, A., Papouis, C., & Fokaides, P.A. (2020). *The role of Remote Working in smart cities: lessons learnt from COVID-19 pandemic*. Taylor & Francis.
- Leavy, P. (2017). *Research design: quantitative, qualitative, mixed methods, arts-based, and community-based participatory research approaches*. New York: The Guilford Press.
- Marlow, S.L., Lacerenza, C.N. & Salas, E. (2017). *Communication in virtual teams: a conceptual framework and research agenda*. Human Resource Management Review, 27(4), 575-589. Houston, US: Elsevier.
- Michaud, D.C. (2018). *From a distance: A phenomenological study of the lived experience of telecommuters working remotely in virtual teams*. Adult Education Research Conference. Canada: University of Victoria.
- Microsoft Teams. (2021). Lainattu 1.5.2021, saatavilla: [Verkkokokoukset ja neuvotteluohjelmisto | Microsoft Teams työkäyttöön](#)
- PMtimes. *How will a global pandemic affect project delivery*. Lainattu 21.3.2020, saatavilla: [Project Management | How Will a Global Pandemic Affect Project Delivery \(projecttimes.com\)](#)
- Reynolds, B.W. (2017). *The Complete History of Working from Home*. Lainattu 16.4.2021, saatavilla: [The Complete History of Working from Home | FlexJobs](#)
- Salmenperä, M. (2007). *Johdanto*. Teoksessa Pekkola, J. & Uskelin, L. (toim.), *Etätyöopas työnantajille*, s. 4-6. Työministeriö.
- Vilka, H. (2007). *Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet*. Lainattu 20.4.2021, saatavilla: [Tutkija.indd \(tuni.fi\)](#)
- Wahbi, A., Raharjo, T. & Hardian, B. (2020). *Critical success factors in managing project using IS/IT*. IEEE, pp. 225-231.
- Wikipedia. (2021). *Koronaviruspandemia 2019–*. Lainattu 9.5.2021, saatavilla: [Koronaviruspandemia 2019– – Wikipedia](#)
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S.K. (2020). *Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective*. International Association of Applied Psychology, 0(0), pp. 1-44.
- World Health Organization (WHO). *Events as they happen*. Lainattu 5.2.2021, saatavilla: [Coronavirus \(COVID-19\) events as they happen \(who.int\)](#)
- Yleisradio. (2020a). *Ylen kysely: Yli miljoona suomalaista siirtynyt etätöihin koronakriisin aikana – heistä noin puolet haluaa jatkaa etätöissä koronan jälkeenkin*. Lainattu 7.2.2021, saatavilla: <https://yle.fi/uutiset/3-11291865>
- Yleisradio. (2020b). *Korona aiheutti Suomessa ryntäyksen etätöihin: Missään muussa EU-maassa ei siirrytty pois työpaikalta yhtä innokkaasti kuin täällä*. Lainattu 1.5.2021, saatavilla: <https://yle.fi/uutiset/3-11346371>

Liite A. Kysely

COVID-19 pakotetun etätyön vaikutus päivittäiseen työskentelyyn ICT-ympäristössä -kysely

Tämä kysely on suunnattu joukolle tietyn yrityksen työntekijöitä. Kysely sisältää 26 kysymystä ja vastaamiseen menee n.5-10 minuuttia.

Kyselyn tuloksia käytetään vain tutkimuskäyttöön, osana Susanna Niemelän Oulun Yliopiston Tietojenkäsittelytieteille tekemää päättötyötä.

Kysely suoritetaan nimettömänä ja vastauksista ei näe, kuka kysymyksiin on vastannut.

Osallistumalla kyselyyn annat suostumuksesi vastausten käyttämiseen opinnäytetyössä.

Yleistä etätyöstä

1. Kuinka monta päivää teit etätöitä keskimäärin viikossa ennen COVID-19 pakotetun etätyön alkua?
En ollenkaan / 1-3 / 3-5 / Tein pelkästään etätöitä
2. Kuinka monta päivää olet tehnyt etätöitä keskimäärin viikossa COVID-19 pakotetun etätyön aikana?
En ollenkaan / 1-3 / 3-5 / Olen tehnyt pelkästään etätöitä
3. Kuinka monta päivää haluaisit jatkossa tehdä etätöitä keskimäärin viikossa COVID-19 pakotetun etätyön jälkeen?
En ollenkaan / 1-3 / 3-5 / Jos mahdollista, aion tehnyt pelkästään etätöitä / Minulla ei ole mahdollisuutta tehdä työtehtäviäni etänä
4. Mikä oli suhtautumisesi etätyöhön ennen COVID-19 pandemian alkua?
Erittäin negatiivinen / Negatiivinen / Neutraali / Positiivinen / Erittäin positiivinen
5. Mikä on suhtautumisesi etätyöhön nyt?
Erittäin negatiivinen / Negatiivinen / Neutraali / Positiivinen / Erittäin positiivinen
6. Etätyötä tehdessäsi, kuinka suuren osan työnkuvaasi kuuluvista tehtävistä pystyt tekemään etätyöpisteeltä käsin?
25% työtehtävistä / 25% työtehtävistä / 50% työtehtävistä / 75% työtehtävistä / 100% työtehtävistä / En pysty tekemään työtehtäviäni etänä

Miten etätyöyhteys toimistolle on täyttänyt vaatimuksesi COVID-19 pakotetun etätyön aikana?

7. COVID-19 pakotetun etätyön aikana etäyhteys toimistolle on toiminut moitteettomasti

Vahvasti erimieltä / Erimieltä / En osaa sanoa / Samaa mieltä / Vahvasti samaa mieltä

8. COVID-19 pakotetun etätyön aikana työskentely etäyhteyttä käyttäen, verrattuna toimistossa tehtävään työskentelyyn, on toiminut
Paljon huonommin / Huonommin / Yhtä hyvin / Paremmin / Paljon paremmin / En osaa sanoa
9. COVID-19 pakotetun etätyön aikana olen etätyöyhteydestäni johtuen estynyt tekemästä päivittäisiä rutiinitehtäviäni
Erittäin usein / Usein / En osaa sanoa / Harvoin / Erittäin harvoin / En ollenkaan
10. COVID-19 pakotetun etätyön aikana olen etätyöyhteydestäni johtuen estynyt osallistumasta suunniteltuun palaveriin
Erittäin usein / Usein / En osaa sanoa / Harvoin / Erittäin harvoin / En ollenkaan

Miten COVID-19 mukainen pakotettu etätyö on vaikuttanut työtehoon?

Missä määrin olet samaa mieltä seuraavista väitteistä?

11. Ennen COVID-19 pakotetun etätyön alkua, mielestäni työskentelin pääsääntöisesti tehokkaasti työnantajani tiloissa
Vahvasti erimieltä / Erimieltä / En osaa sanoa / Samaa mieltä / Vahvasti samaa mieltä
12. Ennen COVID-19 pakotetun etätyön alkua, mielestäni etätyöskentelyni oli pääsääntöisesti tehokasta
Vahvasti erimieltä / Erimieltä / En osaa sanoa / Samaa mieltä / Vahvasti samaa mieltä / En työskennellyt etänä
13. Koen, että tekemäni työn tehokkuus on suoraan yhteydessä COVID-19 pakotetun etätyön aikana lisääntyneeseen työntuntien määrään
Vahvasti erimieltä / Erimieltä / En osaa sanoa / Samaa mieltä / Vahvasti samaa mieltä / Työtuntieni määrä ei ole lisääntynyt
14. Minusta tuntuu, että työtehoni kasvoi, kun COVID-19 pakotettua etätyötä oli jatkunut
1kk
Vahvasti erimieltä / Erimieltä / En osaa sanoa / Samaa mieltä / Vahvasti samaa mieltä / Työtehoni ei ole muuttunut
6kk
Vahvasti erimieltä / Erimieltä / En osaa sanoa / Samaa mieltä / Vahvasti samaa mieltä / Työtehoni ei ole muuttunut
12kk
Vahvasti erimieltä / Erimieltä / En osaa sanoa / Samaa mieltä / Vahvasti samaa mieltä / Työtehoni ei ole muuttunut
15. Minusta tuntuu, että työtehoni laski, kun COVID-19 pakotettua etätyötä oli jatkunut
1kk
Vahvasti erimieltä / Erimieltä / En osaa sanoa / Samaa mieltä / Vahvasti samaa mieltä / Työtehoni ei ole muuttunut

6kk

Vahvasti erimieltä / Erimieltä / En osaa sanoa / Samaa mieltä / Vahvasti samaa mieltä / Työtehoni ei ole muuttunut

12kk

Vahvasti erimieltä / Erimieltä / En osaa sanoa / Samaa mieltä / Vahvasti samaa mieltä / Työtehoni ei ole muuttunut

Miten koet fyysisen työskentely-ympäristön täyttävän tarvittavat vaatimukset COVID-19 pakotetun etätyön aikana?

16. Ennen COVID-19 pakotetun etätyön alkua koin työskentelymahdollisuuksieni (ympäristö ja tilat) etätyössä olleen
Erittäin huonot / Huonot / En osaa sanoa / Hyvät / Erittäin hyvät, En työskennellyt etänä
17. Olen joutunut tekemään etätyöpisteeseeni muutoksia COVID-19 pakotetusta etätyöstä johtuen
Erittäin paljon / Paljon / En osaa sanoa / Vähän / Erittäin vähän / En ole tehnyt muutoksia
18. Etätyöpisteessäni minulla on käytössä riittävät tietotekniset välineet sujuvaan työskentelyyn, kuten
Toimiva tietokone
Kyllä / Ei / En osaa sanoa
Tarpeeksi tehokas tietokone
Kyllä / Ei / En osaa sanoa
Erillinen näyttö/näytöt
Kyllä / Ei / En osaa sanoa
Tietokoneen telakka
Kyllä / Ei / En osaa sanoa
Ulkoinen näppäimistö
Kyllä / Ei / En osaa sanoa
Ulkoinen hiiri
Kyllä / Ei / En osaa sanoa
Kuulokkeet
Kyllä / Ei / En osaa sanoa
19. Etätyöpisteeni täyttää tehokkaasti työskentely-ympäristön vaatimat olosuhteet, kuten ergonomia, pöytä, tuoli, valot, näytöt jne.
Vahvasti erimieltä / Erimieltä / En osaa sanoa / Samaa mieltä / Vahvasti samaa mieltä
20. Mielestäni COVID-19 pakotetun etätyön aikainen työpisteeni on tällä hetkellä riittävän hyvä
Vahvasti erimieltä / Erimieltä / En osaa sanoa / Samaa mieltä / Vahvasti samaa mieltä
21. Koen, että COVID-19 pakotetun etätyön aikana työrauha etätyöympäristössäni on

Erittäin huono / Huono / En osaa sanoa / Hyvä / Erittäin hyvä

22. COVID-19 pakotetun etätyön aikana koen pystyväni keskittymään etätyöympäristössäni työtehtäviini
Erittäin huonosti / Huonosti / En osaa sanoa / Hyvin / Erittäin hyvin

Mitä ICT-työvälineitä olet käyttänyt COVID-19 pakotetun etätyön aikana?

23. Olen käyttänyt COVID-19 pakotetun etätyön aikana seuraavia välineitä työskentelyyn
 sähköposti
Enemmän kuin ennen / Saman verran / Vähemmän kuin ennen / En ole käyttänyt
 Teams – yksityisviestit
Enemmän kuin ennen / Saman verran / Vähemmän kuin ennen / En ole käyttänyt
 Teams – ryhmäviestit
Enemmän kuin ennen / Saman verran / Vähemmän kuin ennen / En ole käyttänyt
 Teams – palaverit
Enemmän kuin ennen / Saman verran / Vähemmän kuin ennen / En ole käyttänyt
 Teams – puhelut
Enemmän kuin ennen / Saman verran / Vähemmän kuin ennen / En ole käyttänyt
 Webex
Enemmän kuin ennen / Saman verran / Vähemmän kuin ennen / En ole käyttänyt
 Tekstiviestit/WhatsApp
Enemmän kuin ennen / Saman verran / Vähemmän kuin ennen / En ole käyttänyt
 Zoom
Enemmän kuin ennen / Saman verran / Vähemmän kuin ennen / En ole käyttänyt
 Puhelinsoitot
Enemmän kuin ennen / Saman verran / Vähemmän kuin ennen / En ole käyttänyt
 Videopalaverit
Enemmän kuin ennen / Saman verran / Vähemmän kuin ennen / En ole käyttänyt
 Facetime
Enemmän kuin ennen / Saman verran / Vähemmän kuin ennen / En ole käyttänyt
 Skype
Enemmän kuin ennen / Saman verran / Vähemmän kuin ennen / En ole käyttänyt
 Kirja tai faxi
Enemmän kuin ennen / Saman verran / Vähemmän kuin ennen / En ole käyttänyt
24. Olen käyttänyt COVID-19 pakotetun etätyön aikana seuraavia sosiaalisen median kanavia työvälineenä
 Jammer
Enemmän kuin ennen / Saman verran / Vähemmän kuin ennen / En ole käyttänyt
 Slack
Enemmän kuin ennen / Saman verran / Vähemmän kuin ennen / En ole käyttänyt
 LinkedIn
Enemmän kuin ennen / Saman verran / Vähemmän kuin ennen / En ole käyttänyt
 Youtube
Enemmän kuin ennen / Saman verran / Vähemmän kuin ennen / En ole käyttänyt
 Twitter
Enemmän kuin ennen / Saman verran / Vähemmän kuin ennen / En ole käyttänyt

Instagram

Enemmän kuin ennen / Saman verran / Vähemmän kuin ennen / En ole käyttänyt

Facebook

Enemmän kuin ennen / Saman verran / Vähemmän kuin ennen / En ole käyttänyt

Pinterest

Enemmän kuin ennen / Saman verran / Vähemmän kuin ennen / En ole käyttänyt

Snapchat

Enemmän kuin ennen / Saman verran / Vähemmän kuin ennen / En ole käyttänyt

TikTok

Enemmän kuin ennen / Saman verran / Vähemmän kuin ennen / En ole käyttänyt

25. Olen käyttänyt COVID-19 pakotetun etätyön aikana seuraavia projektinhallinnan työvälineitä

Git

Enemmän kuin ennen / Saman verran / Vähemmän kuin ennen / En ole käyttänyt

Confluence

Enemmän kuin ennen / Saman verran / Vähemmän kuin ennen / En ole käyttänyt

Jira

Enemmän kuin ennen / Saman verran / Vähemmän kuin ennen / En ole käyttänyt

SharePoint

Enemmän kuin ennen / Saman verran / Vähemmän kuin ennen / En ole käyttänyt

MS Project

Enemmän kuin ennen / Saman verran / Vähemmän kuin ennen / En ole käyttänyt

Office 365

Enemmän kuin ennen / Saman verran / Vähemmän kuin ennen / En ole käyttänyt

26. Onko jotain muuta, mitä haluat kertoa pitkäaikaisen etätyön vaikutuksista omaan tai tiimisi päivittäiseen työskentelyyn?